

Promoviendo la inclusión universitaria y la empleabilidad de los estudiantes con discapacidad

Coordinación: Helena Ancos
Directora Area de Responsabilidad Social Corporativa
Instituto Complutense de Estudios Internacionales
Universidad Complutense de Madrid

Introducción

En España hay casi 4 millones de personas con discapacidad. Este colectivo se caracteriza por una baja tasa de actividad, de alrededor del 37 %, lo que supone un 40 % menos que la población en general, y además tiene una tasa de paro del 35 %, en muchos casos de larga duración.

El nivel educativo, clave para la inclusión laboral, es bajo y también es destacable el abandono escolar temprano de los jóvenes con discapacidad en nuestro país, uno de los más elevados de Europa.

Como resultado de las barreras en el acceso a la educación, el empleo se centra en ocupaciones elementales, con poco valor añadido, siendo las principales ocupaciones de las personas con discapacidad, servicios a edificios y trabajos de jardinería.

Por otra parte, el 71,8 % de los contratos específicos de trabajadores con discapacidad se lleva a cabo en centros especiales de empleo y la mayoría de empresas de más de 50 trabajadores no cumple con la cuota de reserva; algunas estimaciones elevan el incumplimiento hasta el 80 % de las empresas obligadas (CERMI)¹.

Junto a ello, es un colectivo tradicionalmente discriminado a la hora de acceder a los diferentes productos y servicios que, siguen adoleciendo de falta de accesibilidad o dicho de otro modo, no han sido diseñados con criterios de accesibilidad universal y diseño para todos. En este contexto *¿Cuál es el papel de las Universidades?*

El presente documento que se enmarca dentro de las conclusiones del proyecto *"Promoviendo la Inclusión Social y la empleabilidad de los discapacitados"* presentado ante la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, correspondiente a la convocatoria de Resolución de 20 de mayo de 2015, partía de abundante literatura académica y de la existencia de múltiples diagnósticos sobre las dificultades de acceso de los estudiantes con discapacidad a la Universidad; sin embargo, se seguía constatando una gran asimetría entre la comunidad universitaria de estudiantes con y sin discapacidad, y en consecuencia, en su posterior incorporación a un puesto de

¹ Fundación Universia y Cermei, Universidad y Discapacidad. 2013. http://www.cermei.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/302/Fundacion_Cermei_Price_Accesible_Def.pdf

trabajo. Por ello, se planteó la necesidad de incidir y sensibilizar a la comunidad universitaria, asociaciones, padres de alumnos, profesores universitarios y de educación secundaria, empresas y los propios estudiantes y al legislador sobre este estado de cosas.

La Universidad española tiene un rol fundamental en la discapacidad:

- Por un lado, en el plano de la **sensibilización**. El ejemplo de las administraciones y de los operadores más dinámicos resulta fundamental para la progresiva sensibilización de toda la sociedad.
- Por otra parte, en el ámbito de la **formación**. Sin embargo, ante las bajas tasas de actividad y de empleo de las personas con discapacidad, los titulados superiores presentan mayores tasas de empleabilidad.

El alumnado con Necesidades Educativas Especiales desciende conforme avanzan las etapas educativas obligatorias: tan sólo un 1% alcanza los niveles anteriormente inmediatos a la universidad, frente a un 16% del alumnado sin discapacidad. Los estudiantes con discapacidad, por tanto, prácticamente han desaparecido en las últimas etapas de la educación obligatoria.

Los estudiantes universitarios con discapacidad, representan en torno a 7.500-8.000 personas, un 0,5% de la población universitaria total, y una tasa bastante cercana a la del momento de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES) del año 2000 (0,6%). En las universidades privadas, esta tasa baja a la mitad².

En este grupo de universitarios con discapacidad, predominan las personas con discapacidades físicas en 4 de cada 10 casos, y en 1 de cada 7 casos con discapacidades sensoriales. Según la EDDES, tan sólo un 3,5% de las personas con discapacidad tiene estudios universitarios, una tasa tres veces inferior a la de la población en general.

Las tasas de actividad y de empleo son claramente diferenciadas de las de la población general, aunque la posesión de esta formación superior atenúe las diferencias: un mejor nivel de estudios, y la posesión de títulos universitarios, acerca las tasas de actividad y de empleo de las personas con discapacidad a las de la población general, según los datos derivados del análisis de la EPA.

² Ibídem.

- En la **empleabilidad** tanto en la propia universidad como fuera de ella.

En las universidades españolas, la presencia de personas con discapacidad entre el Personal de Administración y Servicios ha aumentado tímidamente en los últimos años, aunque no es un asunto explícitamente recogido en la mayoría de sus estatutos.

A excepción de algunas, no se dispone de la tasa de personas con discapacidad contratadas actualmente en dichas universidades, ya sea como PDI o como PAS. Incrementar la presencia de postgraduados e investigadores con discapacidad, a corto o medio plazo, puede constituir una eficaz medida de acceso a los puestos de docencia, a la vez que mejoraría el nivel de inserción laboral de los titulados universitarios con discapacidad.

Ante esta situación ¿Cómo potenciar estos tres pilares para una mayor inclusión educativa y una mayor empleabilidad?

Este proyecto se concebía sobre todo como un proyecto de incidencia que persigue informar sobre la dirección que deberían tomar las medidas que favorezcan un mayor acceso a los estudios superiores y, por tanto, garantizarían una mejora cuantitativa y cualitativa de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Y ello se pretendía lograr en varios aspectos:

- a) estableciendo de una hoja de ruta para la atención integral de las personas con discapacidad en la universidad, fomentando el acceso, la igualdad de oportunidades y la empleabilidad.
- b) a través de jornadas de sensibilización en institutos de Educación Secundaria para promover la continuidad de los estudios de las personas con discapacidad y la transición al ámbito universitario en colaboración con la Consejería de Educación de distintas comunidades autónomas.
- c) Estableciendo alianzas entre Centros de Educación Secundaria, Universidades y Empresas para conseguir colaboraciones efectivas de Responsabilidad Social en distintos ámbitos: orientación, seguimiento y ayuda; materiales didácticos y para el estudio en formatos accesibles; aplicación de sistemas alternativos y/o aumentativos de apoyo a la comunicación; facilitación de ayudas técnicas, etc.

El presente informe es fruto de un trabajo de investigación y de los resultados de las jornadas de sensibilización con padres, profesores y alumnos en institutos

de educación secundaria y del input recibido por parte de algunas asociaciones de discapacidad.

Se estructura en tres grandes apartados. El primero, elaborado por Ana Belén Vázquez, hace referencia al análisis de las dificultades de acceso a la educación superior de las personas con discapacidad. Esta fase se completó con encuestas al alumnado, a profesores y a padres de los alumnos con discapacidad llevadas a cabo durante las jornadas de sensibilización en IES de Madrid a finales de 2015 y/o remitidas posteriormente al equipo de investigación. Aunque su número no permita que la muestra sea suficientemente significativa, sus conclusiones sí vienen a confirmar los resultados de la literatura existente y del trabajo de investigación previo y se incorporan al presente documento. Juan María Rodríguez se encargó del análisis de las encuestas.

La segunda parte, elaborada por Angel Pontones, Gerente general de Disjob, aborda la problemática del empleo de las personas con discapacidad, tanto en el empleo protegido como en el empleo ordinario, donde a pesar del marco protector existente, se observan importantes disfunciones de la normativa que acaban penalizando la inclusión laboral ordinaria de las personas con discapacidad.

El cuadro se completa con un catálogo y valoración de la normativa protectora de los derechos de los estudiantes con discapacidad, realizada por Juan Carlos Ramiro, Director de Accesibilidad del Centac y ex Director General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre discapacidad. La legislación sobre los derechos de los estudiantes con discapacidad, aún siendo abundante, muchas veces no es conocida, y su desconocimiento acaba provocando la falta de invocación por los interesados y su incumplimiento continuado. El conocimiento de los derechos es el primer paso para una sociedad más inclusiva.

Al final de cada apartado se presentan unas recomendaciones de actuación futura.

Finalmente, a lo largo del proyecto solicitamos a las organizaciones que trabajan en los distintos ámbitos de la discapacidad, sus propuestas de mejora para la enseñanza universitaria de los estudiantes con discapacidad. Recibimos las del Comité nacional de Personas Sordas, que se incorporan al final de este documento.

Helena Ancos,
Directora del Area de RSC del Instituto Complutense de Estudios Internacionales

Diciembre 2015

Primera parte.

El acceso a la educación superior de las personas con discapacidad

Ana Belén Vázquez y Juan María Rodríguez

1. Análisis de las dificultades de acceso a la educación superior de las personas con discapacidad. Percepción general.	9
1.1. Análisis de percepción de las personas con discapacidad sobre los estudios universitarios.	10
1.2. Análisis de la percepción de los padres/madres de los discapacitados/as	11
1.3. Análisis de las percepciones de los profesores/as	12
1.4. Las barreras de acceso: una realidad cotidiana	13
a) Barreras sociales, actitudinales y de comunicación	13
b) Barreras arquitectónicas y espaciales	14
c) Barreras técnicas y humanas	15
d) Barreras económicas y otro tipo de apoyos.	16
2. La inserción en el mercado laboral ordinario de los titulados universitarios con discapacidad	17
3. Propuestas para el fomento de la accesibilidad de las personas con discapacidad a la educación superior. Indicadores	18

1. ANÁLISIS DE LAS DIFICULTADES DE ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PERCEPCIÓN GENERAL.

La ausencia de datos estadísticos homogéneos sobre el nivel educativo de la población con discapacidad y sobre su grado de acceso a la universidad, dificulta la realización de estudios y la formulación de propuestas de acciones de mejora que garanticen la igualdad de oportunidades y la accesibilidad a los estudios universitarios para las personas con discapacidad.

Así, las investigaciones sobre el tema coinciden en indicar que en la sociedad española, a día de hoy persisten una serie de factores que generan desigualdad y discriminación en el acceso y la continuidad en los estudios superiores de las personas con discapacidad. Sin embargo, el influjo de políticas favorecedoras de la integración se deja notar en positivo en las generaciones recientes, las estadísticas disponibles muestran cómo en las últimas décadas se ha producido un incremento en el acceso a la educación superior de las personas con discapacidad, aunque la realidad sigue mostrando que la presencia de las personas con discapacidad en la Universidad es minoritaria en comparación con la población en general.

De los datos estadísticos se constata que la enseñanza superior supone una buena protección frente al desempleo y la precariedad, por lo que es preciso analizar las barreras y obstáculos de acceso que tienen las personas con discapacidad para continuar estudiando en la Universidad. El análisis que aquí presentamos, persigue facilitar información sobre la dirección que deberían tomar las medidas que favorezcan un mayor acceso a los estudios superiores y, por tanto, garantizarían una mejora cuantitativa y cualitativa de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Algunas de las **dificultades generales detectadas** en el acceso y la integración de las personas con discapacidad a los estudios superiores, son entre otras:

- El abandono temprano de la enseñanza secundaria. El Libro Blanco sobre Universidad y Discapacidad³ pone de manifiesto que si bien en los estudios obligatorios, Primaria y ESO, el alumnado con discapacidad tiene unos niveles de escolarización altos, no pasa lo mismo en Bachillerato.

³ IMSERSO, Fundación ONCE y Coordinadora de diseño para todas las personas de España (2006). *Libro Blanco del Diseño para todos en la Universidad*.

- Otra cuestión también señalada se refiere a las dificultades de comunicación que existen para los alumnos con discapacidad sensorial, y la necesidad de adaptar las clases para que puedan seguirlas correctamente.

Otro de los obstáculos más recurrentes en la bibliografía que aborda esta materia es la problemática de la accesibilidad, que trataremos con mayor detalle en este mismo epígrafe.

- Junto a ello, otra de las barreras más señaladas, que desmotivan a las personas con discapacidad a continuar sus estudios, es el factor económico: el incremento de los gastos económicos frena la continuación de los estudios.
- La sobreprotección familiar, en ocasiones resulta contraproducente y puede convertirse en un obstáculo para continuar con los estudios.
- Lograr el compromiso de los profesores, sobre todo en los niveles superiores de la educación, es un elemento clave para llevar a cabo la inclusión en el aula.
- Algunas actitudes sociales de desconocimiento y/o de indiferencia de la discapacidad, pueden suponer una dificultad añadida que afecta al grado de aceptación del alumnado, así como el trato recibido en los medios de comunicación, son factores que agravan aún más esta dificultad.
- El no cumplimiento de la cuota de reserva de plazas, unida a la escasez de presupuesto público, afecta en gran medida a la continuidad o no de los estudios superiores.

1.1. ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS⁴.

La percepción general de las personas con discapacidad es que, si bien es cierto que todavía existen importantes barreras de acceso a la educación superior, se percibe una evolución positiva de la situación. Esta evolución positiva responde a dos cuestiones:

⁴ Basado en el análisis de los puntos de vista de las personas con discapacidad que participaron en los grupos de discusión y en las entrevistas del estudio elaborado por Red2Red Consultores en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013, cofinanciado por el Fondo Social Europeo Equipo, *Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*.

- Por un lado, se experimenta un cambio en la percepción de la discapacidad. Este cambio es más evidente en el plano teórico, donde se pasa de un modelo rehabilitador a un modelo social, y también en el marco normativo, donde la legislación insta a la construcción de una sociedad más accesible para todos; sin embargo este cambio es más lento y pausado a nivel ciudadano, y este estado de cosas se traslada al plano educativo.

- Por otro lado, el gran avance tecnológico que ha permitido la aparición de determinados elementos que favorecen una mayor adaptación de las personas con discapacidad. Este cambio tecnológico posibilita una mayor igualdad de condiciones entre los estudiantes universitarios, permite a los discapacitados no depender tanto, por ejemplo de la solidaridad de sus compañeros y fomenta su independencia.

Estos avances no son suficientes sin embargo, para conseguir una situación de igualdad de las personas con discapacidad: existen múltiples barreras que impiden el acceso a la Universidad a las personas con discapacidad, y todavía están muy presentes en nuestra sociedad (barreras sociales, actitudinales y de comunicación, barreras arquitectónicas y espaciales, barreras técnicas y humanas, barreras económicas y otro tipo de apoyos).

1.2. ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES DE LOS PROFESORES/AS

En los últimos años, la inclusión de alumnos con discapacidad en los centros educativos ordinarios ha provocado importantes cambios metodológicos y curriculares por parte de los docentes, que pueden afectar a la organización y calidad de la docencia. Es evidente que para lograr la plena integración de estudiantes con discapacidad de manera que éstos continúen sus estudios más allá de la enseñanza obligatoria, debemos conocer la opinión del profesorado y con ello, atender, formar y resolver los conflictos que le puedan surgir en su labor como docentes.

Asimismo, es importante analizar si el alumnado con discapacidad en el aula puede generar inquietud en los docentes, y en segundo lugar analizar la percepción que tienen sobre su preparación para ejercer su docencia. Además es preciso conocer si el profesorado percibe una actitud favorable del resto de alumnos hacia sus compañeros con discapacidad. El estudio sobre esta temática de Suria Martínez⁵

⁵ Suria Martínez, Raquel. "Discapacidad e integración educativa: ¿qué opina el profesorado sobre la inclusión de estudiantes con discapacidad en sus clases?". Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP). Vol. 23, n. 3 (3^{er}. trimestre 2012). ISSN 1989-7448, pp. 96-109.

indica que la presencia de alumnos con discapacidad en las aulas genera algo de inquietud en el profesorado, pero que varía según la experiencia, el género y el ciclo formativo del docente. Esta misma investigación, concluye que los docentes consultados perciben unas actitudes favorables por parte del alumnado hacia los alumnos con discapacidad.

En otra investigación⁶ se concluye que, en general, los profesores de secundaria consideran que la integración no está funcionando como debería. Por ello apuestan por otras modalidades de escolarización y por poner en práctica medidas como implicar a la familia, reducir el número de alumnos por aula, y mejorar la coordinación entre los servicios.

Por otro lado, sí se ha identificado que uno de los elementos clave para poder llevar a término la inclusión en el aula es conseguir el compromiso de los profesores⁷.

Estos datos sugieren la necesidad de profundizar en este tema con objeto de promover programas formativos hacia el profesorado para resolver los conflictos que le puedan surgir en su labor como docentes, y así lograr la plena inclusión del conjunto de los discentes.

1.3. ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES DE LOS PADRES/MADRES

El papel de la familia es primordial, tanto desde el punto de vista emocional como material. A pesar del carácter sobreprotector de la familia, que en ocasiones desincentiva a la persona con discapacidad para cursar estudios de nivel superior, el apoyo que presta es esencial. Es el colchón económico, es el medio de transporte al centro de enseñanza, es la provisor de la asistencia personal, es el apoyo incondicional. Esta ayuda supone un desgaste emocional y empleo de recursos que la mayor parte de familias no puede asumir, privando así a una gran parte de las personas con discapacidad de llevar una vida independiente y elegida por ellos mismos y, entre otras cosas, a cursar estudios de nivel superior⁸.

⁶ Álvarez Martino, Eva; Álvarez Hernández, Marina; Castro Pañeda, Pilar; Campo Mon, María; Fuego Gutiérrez, Eva, "Funcionamiento de la integración en la Enseñanza Secundaria Obligatoria según la percepción del profesorado" *Psicothema*, ISSN 0214-9915, Vol. 20, N°. 1, 2008, págs. 56-61.

⁷ Stainback, Susan, Stainback, William. (1999). *Aulas inclusivas*. Madrid: Narcea.

⁸ RED2RED Consultores, (2009) *Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*. Estudio elaborado por Red2Red Consultores en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 Cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

1.4. LAS BARRERAS DE ACCESO: UNA REALIDAD COTIDIANA⁹.

Con independencia de la opinión y percepciones de los implicados, en la actualidad persisten múltiples barreras de acceso a las enseñanzas superiores para las personas con discapacidad, que están muy presentes en la sociedad.

a) Barreras sociales, actitudinales y de comunicación.

Estas barreras se refieren a aquellos hechos sociales que dificultan la interacción entre las personas. En el caso de las personas con discapacidad que cursan estudios universitarios, podemos señalar las siguientes barreras o frenos que se originan en la **sociedad, familia, los centros formativos y el grupo de iguales** y que pueden frenar el desarrollo de las personas con discapacidad, y más concretamente, su desarrollo formativo:

Sociedad

Desde la sociedad, uno de los problemas señalados es la falta de oportunidades de inserción laboral que se ofrecen a las personas con discapacidad después de finalizar los estudios universitarios. Este freno está muy relacionado con la existencia de estereotipos entre el empresariado sobre las capacidades y aptitudes de las personas con discapacidad. En este sentido, es preciso señalar que la comunicación entre los centros docentes y el mercado laboral es muy reducida, lo que dificulta aún más la inserción de las personas discapacitadas.

Junto a ello, otra dificultad o barrera está relacionada con los efectos perversos de los empleos de baja cualificación “protegidos”, que facilitan la empleabilidad y la inserción laboral, y los consiguientes ingresos, pero que pueden resultar un freno o estancamiento para continuar con los estudios. Sobre ello, incidiremos en el capítulo sobre empleo.

Familia

El importante papel que las madres y padres, al igual que el resto de los familiares, representa en el proceso de integración de las personas con discapacidad, no es cuestionado. Al contrario; su labor es esencial. Sin embargo, este apoyo es en ocasiones excesivo y la sobreprotección familiar puede dificultar la lucha por la superación de barreras y limitar las opciones de la persona, en el caso que nos ocupa, de acceder a estudios superiores.

⁹ Ibídem.

Esta sobreprotección se manifiesta más en las zonas rurales; el hecho de cursar estudios superiores supone, en muchas ocasiones mayores desplazamientos para las personas con discapacidad que viven más alejadas de las urbes.

Profesorado

Las principales barreras residen en la falta de información como ciudadanos que son, sobre las capacidades de las personas con discapacidad. A ello se une la falta de formación para atender a las personas con discapacidad en su trabajo.

El profesorado no recibe la formación necesaria para poder hacer frente a sus clases, adecuándolas a las necesidades específicas del alumnado con discapacidad. Además tampoco existen protocolos específicos que les ayuden a realizar las adaptaciones pertinentes, que en la mayoría de las ocasiones dependen de la voluntariedad del profesorado.¹⁰

En el lado positivo, se denuncian situaciones en las que el profesorado no asume las obligaciones reconocidas en la normativa, como puede ser ampliar el tiempo de examen a las personas con discapacidad, u otras no recogidas pero que les facilitarían el proceso académico como apuntes de apoyo, tutorías específicas, hablar hacia el aula para facilitar la lectura labial, etc.

a) Barreras arquitectónicas y espaciales

Partiendo del Artículo 49 de la Constitución Española, y de la promulgación de la LISMI en 1982, tanto el Estado como las Comunidades Autónomas han legislado a favor de la accesibilidad, la no discriminación y el Diseño para Todos, entre otras cuestiones de importancia. Sin embargo, una de las principales barreras de acceso a los estudios superiores tiene que ver con la accesibilidad desde un punto de vista arquitectónico y espacial.

Comenzando con el traslado desde la vivienda al centro docente, que para muchas de las personas con discapacidad supone un hándicap importante: desde

¹⁰ Aunque existe obligación, y así lo exige la Ley Orgánica 4/2007 de Universidades, y el Real Decreto 1791/2010 del Estatuto del estudiante universitario, no se propone ningún protocolo. Ahora bien, sí existe abundante documentación sobre cómo hacer accesibles documentación, webs, espacios físicos, crear textos en lectura fácil, etc. Y todo, lo tienen y lo pueden proporcionar dos centros públicos, gratuitos, dependientes del Ministerio de Sanidad: el CEAPAT (http://www.ceapat.es/ceapat_01/index.htm) y Centro Español de Documentación (<http://www.cedd.net/>).

horarios poco flexibles de transporte, o la obligación de tener que trasladar geográficamente su domicilio porque los estudios que quieren cursar no existen en la ciudad más cercana o en el caso de las zonas rurales, por la lejanía de la Universidad de su domicilio. A esto hay que añadir lo especialmente costoso que puede resultar para aquellas personas con discapacidad que necesiten transportes especiales o pisos y residencias adaptadas.

Dentro de los edificios de la Universidad también existen barreras arquitectónicas que ponen difícil la accesibilidad a las personas discapacitadas: ausencia de rampas, o rampas con una inclinación excesiva, mobiliario no adaptado, ausencia de barandillas, puertas inaccesibles, escaleras infranqueables, espacios que no permiten el giro, señalizaciones inadecuadas o inexistentes, mobiliarios no adaptados y otros elementos. Pero también existen barreras que adquieren una especial relevancia más allá del espacio concreto de las aulas, ya que con frecuencia se olvidan espacios comunes como cafeterías, salas de exposiciones, así como los espacios destinados a la práctica de deporte o de ocio y descanso (miradores, jardines, etc). También hay que tener en cuenta las residencias universitarias y, en general, aquellos espacios en los que se realizan actividades de extensión universitaria.

b) Barreras humanas

Tal como indica el Libro Blanco sobre Universidad y Discapacidad (2007), «la atención integral en términos de satisfacción a las personas con discapacidad constituye un criterio preferente de calidad y de equidad de la Enseñanza Superior», sin embargo en la actualidad las barreras humanas siguen presentes en las Universidades españolas.

En las universidades españolas, no hay una forma homogénea de tratar la atención a los estudiantes con discapacidad y en particular a los estudiantes sordos y con discapacidad auditiva. En el ámbito universitario quedan aún por resolver los recursos humanos que ayudan a las personas que tienen una discapacidad sensorial visual y/o auditiva. En relación a los intérpretes de lengua de signos, en ocasiones no se dispone de ellos en determinadas universidades; en otras ocasiones su presencia se restringe a unas pocas horas de clase.

Tampoco existe un cuerpo profesionalizado de asistentes personales que colaboren en las tareas de la vida cotidiana de las personas universitarias en situación de dependencia. La presencia de estos profesionales sería de gran importancia para que las personas con discapacidades más severas pudieran acceder y finalizar los estudios en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía.

Sí existen voluntarios en los entornos universitarios, no profesionales que no están formados para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad y que en ocasiones, no son capaces de cubrir las demandas específicas de aquellos.

c) Barreras económicas y otro tipo de apoyos

La falta de recursos económicos constituye otra de las otras barreras que mencionamos más arriba, están detrás de las barreras arquitectónicas y técnicas, en parte ocasionadas por la falta de financiación para poder acometerlas.

Desde un punto de vista individual, las personas con discapacidad requieren muchos más recursos económicos para incorporar las ayudas o adaptaciones que precisan en el ámbito educativo. Un ejemplo son las personas con discapacidad severa o aquellas otras que viven en zonas rurales o en ciudades en las que no se imparten los estudios que desean cursar: la falta de recursos económicos es un verdadero hándicap.

Lo mismo sucede desde un punto de vista institucional, la falta de dinero se plasma en la dificultad de las universidades para dar respuesta a las demandas de las personas con discapacidad: adaptaciones técnicas, transporte, edificios accesibles, etc. Es necesaria una inversión pública fuerte que permita una sociedad igual para todos y todas.

2. LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL ORDINARIO DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD¹¹

Las personas con discapacidad reciben un tratamiento homogéneo frente al mercado laboral, y eso es debido a que la legislación española parte de un concepto único de personas con discapacidad: que son aquellas que tienen el certificado de minusvalía con un grado igual o superior a 33%.

Algunos de los obstáculos que impiden la plena inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral ordinario son dificultades comunes a las que se enfrentan para continuar sus estudios universitarios y que ya señalamos, entre otras: la excesiva protección familiar, perjuicios sociales, falta de sensibilización en las empresas, creencias erróneas referentes a la propia discapacidad y la falta de accesibilidad, en este caso, a las instalaciones de las empresas.

En concordancia con los objetivos de la *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad*¹² parece necesario que los distintos agentes sociales promuevan la emancipación de las personas que viven con alguna discapacidad, suprimiendo los obstáculos que les impiden participar en las comunidades, recibir una educación de calidad, encontrar un trabajo digno y lograr que sus voces sean escuchadas. Así pues, y en aras de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, parece necesario el estudio y desarrollo de estrategias que permitan la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, facilitando el proceso de transición del mundo educativo a la vida del trabajador adulto.

La formación universitaria se revela como una vía importante para el acceso de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, lo que contribuye claramente a la mejora de la calidad de vida de las personas. Sin embargo, se vienen detectando una serie de obstáculos que frenan la plena inserción laboral de los universitarios españoles con discapacidad:

- Falta de adaptación curricular de los estudios a sus capacidades.
- Falta de apoyos en la universidad: los titulados universitarios con discapacidad por lo general, no suelen recibir los apoyos adecuados para poder desarrollar,

¹¹ Dalmau, M. et al. *Integración laboral de los universitarios españoles con discapacidad. Detección de las fortalezas y debilidades en el momento del acceso al mercado laboral español. Percepción de los universitarios y percepción de las empresas*. Barcelona, Universitat Ramon LLull, 2010.

¹² Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Naciones Unidas: Nueva York.

con solvencia, las competencias profesionales requeridas para cubrir un puesto de trabajo relacionado con sus estudios universitarios en el mercado laboral ordinario.

- Desde los servicios específicos de orientación pre-universitaria y universitaria no se favorece como cabría esperar la correcta elección de los estudios universitarios ajustados a la realidad de cada estudiante con discapacidad, ni tampoco se les ofrecen los recursos suficientes que faciliten su inserción laboral.
- Las empresas se encuentran con dificultades a la hora de localizar titulados universitarios con discapacidad para poder integrarlos en sus procesos de inserción, debido a la falta de adaptación de los servicios públicos de empleo. A esto se añade que el número de titulados universitarios con discapacidad sigue siendo muy reducido para cubrir las necesidades del mercado laboral ordinario español.
- Muchas empresas españolas tienen una percepción negativa de la discapacidad, lo que dificulta su plena inserción laboral.
- La discapacidad prevalece por encima de la calidad del currículum en el momento del acceso al mercado laboral ordinario, lo que provoca, en muchas ocasiones la oferta de puestos de trabajo de un nivel inferior a la formación universitaria del candidato.
- Los propios candidatos con discapacidad en muchas ocasiones, conciben la discapacidad como una barrera y así lo dejan entrever en los procesos de selección, ocultando a veces su propia discapacidad.

Los titulados universitarios con discapacidad destacan, como factor facilitador para su inserción en el mercado laboral ordinario, el conocimiento y el cumplimiento por parte de las empresas de la legislación vigente sobre empleo y discapacidad. Además, manifiestan que el principal factor obstaculizador para su inserción laboral es la percepción inicial que tienen los empresarios sobre la discapacidad. Consideran que los empleadores anteponen la discapacidad a la calidad de su currículum vitae y que esto se convierte en una desventaja en relación a la igualdad de oportunidades entre ellos y sus compañeros titulados universitarios sin discapacidad.

En relación a las empresas, los resultados del estudio realizado por la Universidad Llu¹³ concluye que existe un alto grado de satisfacción entre los empleadores que

¹³ Dalmau, M. et al. *Integración laboral de los universitarios españoles con discapacidad. Detección de las fortalezas y debilidades en el momento del acceso al mercado laboral español. Percepción de los universitarios y percepción de las empresas*. Barcelona, Universitat Ramon Llull, 2010.

tienen en sus plantillas a titulados universitarios con discapacidad. Los empresarios consideran que estos titulados son un gran beneficio para sus empresas puesto que, además de aportar lo mismo que los demás empleados, “normalizan” la diversidad en su empresa, aportan puntos de vista y planteamientos desde otra perspectiva (en base a su experiencia vital). Especifican que el hecho de tener un empleado titulado con discapacidad es un valor añadido a su empresa que se concreta en: mayor capacidad humana; valoración de la diversidad; responsabilidad social y una nueva visión de la empresa. Afirman percibir a los titulados con discapacidad como personas competentes para desarrollar un puesto de trabajo y con capacidad para trabajar en equipo. Respecto a los compañeros de trabajo, los empleadores opinan que éstos no hacen de la discapacidad una barrera para el desarrollo de la actividad profesional compartida, como tampoco hacen de la discapacidad una barrera para las relaciones sociales en el trabajo.

No obstante, la mayoría de las empresas que participaron en el estudio manifiestan que antes de tener en sus plantillas titulados universitarios con discapacidad predominaban entre sus empleados estereotipos negativos sobre la discapacidad en general y dudas respecto a la calidad de las competencias profesionalizadoras de estos titulados.

En base a estos obstáculos, en relación a la formación universitaria, una garantía para mejorar los apoyos que facilitan el desarrollo de las competencias profesionalizadoras a los estudiantes universitarios con discapacidad sería potenciar por el profesorado universitario, desde sus planteamientos docentes, la atención a la diversidad de todos los estudiantes; entendiendo por diversidad un concepto mucho más amplio que incluye, entre otros aspectos, estilos y ritmos de aprendizajes, motivaciones, etc. Sin lugar a dudas, atender a la diversidad desde este planteamiento revertiría en la mejora de la formación de las competencias profesionalizadoras de cada estudiante y, por consiguiente, en la mejora de su inclusión laboral y social.

Además es necesario continuar con las medidas de acción positiva para incentivar la inserción laboral de los titulados con discapacidad, como también de las acciones sancionadoras ante los incumplimientos.

También es necesario e imprescindible potenciar la formación de los agentes profesionales encargados de los Servicios de Orientación para que dispongan de los conocimientos necesarios para abordar la diversidad, de los recursos existentes y de los apoyos necesarios para facilitar el acceso al mundo laboral. Pero también, es preciso fomentar y facilitar la cooperación entre los agentes responsables de la inserción laboral y las empresas.

Para combatir esa percepción negativa que muchos empresarios tienen de la discapacidad sería deseable que la administración, las fundaciones y las asociaciones de personas con discapacidad llevaran a cabo políticas de sensibilización y de educación orientadas a la sociedad en general, que visibilicen las capacidades reales de las personas tituladas universitarias con discapacidad.

También sería útil potenciar el autoconocimiento por parte de las personas con discapacidad para facilitarles afrontar con mayor seguridad los procesos de selección y promoción profesional normalizados, evitando así, que conciban su discapacidad como un hándicap sino como que la entiendan como un valor añadido para la empresa.

3. PROPUESTAS PARA EL FOMENTO DE LA ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA EDUCACIÓN SUPERIOR. INDICADORES

A la luz de lo expuesto en los estudios e investigaciones sobre el tema, exponemos una serie de propuestas o sugerencias para favorecer la accesibilidad de las personas con discapacidad a los estudios universitarios, entre otras:

- En primer lugar, sería preciso insistir en la implementación de políticas de sensibilización, que incluyan la sensibilización de la clase política y legislativa.
- Es preciso disponer de información fiable sobre el número de personas con discapacidad que acceden a los estudios universitarios, así como de las características de esas personas. Sería de gran utilidad poner en marcha un sistema de registro sobre las personas con discapacidad, matriculadas en las universidades españolas.
- Sería de gran utilidad e interés que se desarrollaran una serie de procedimientos y protocolos en las universidades que sirvieran de referencia para que cualquier estudiante con discapacidad pudiera ejercer los derechos que reconocen las normas generales (derechos a la adaptación de los estudios, al acceso preferente por la reserva de plazas, etc.).
- Las estadísticas muestran el abandono temprano de los estudios por la gran mayoría de personas con discapacidad, lo que hace preciso que se destinen más recursos para la atención temprana de los obstáculos y barreras que se encuentran para continuar con sus estudios; así sería posible llevar a cabo las adaptaciones necesarias para eliminar todo tipo de barreras en origen. Se deberían equiparar las enseñanzas no obligatorias a las enseñanzas obligatorias, en cuanto a la atención al alumnado con discapacidad.
- Promover actuaciones de información, formación y sensibilización de carácter integral de los equipos directivos y el profesorado, que generen una mayor sensibilidad respecto a las potenciales necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito educativo, que permitan activar las respuestas adecuadas en cada caso.
- Extender las ayudas y herramientas de apoyo a las personas con discapacidad a todos los centros docentes en el territorio, con el fin de que las personas con discapacidad puedan normalizar el proceso de acceso a los estudios superiores, y elegir libremente el centro y tipo de estudios que quieren cursar. Especial hincapié se hace en la creación de servicios inter-centros de orientación preuniversitaria

y de asesoramiento continuo en los centros de educación secundaria para hacer un seguimiento de la inclusión formativa de los estudiantes con discapacidad.

- Crear rondas informativas en los centros de educación secundaria por parte de las empresas para la captación del talento y la orientación formativa universitaria de los estudiantes con discapacidad.
- Eliminación de barreras (arquitectónicas, de movilidad, de acceso a la información y a la comunicación, etc.) existentes en el entorno que impidan la normalización de los universitarios con discapacidad en las actividades docentes y extraescolares.
- En relación con el entorno familiar: sería interesante planificar actuaciones que prevengan y disuelvan comportamientos asociados a la sobreprotección familiar. Es preciso que las familias entiendan las oportunidades que ofrecen los estudios superiores a las personas con discapacidad, y que conozcan las medidas disponibles para, desde la autonomía personal, lograr una inserción exitosa en las universidades.
- Es fundamental protocolizar y fijar estándares para el desarrollo de estudios de accesibilidad que identifiquen y cuantifiquen las barreras existentes en los estudios universitarios, en un sentido amplio: barreras arquitectónicas, de instalaciones, de comunicación e información y de adaptación de recursos y servicios.
- Además, ante el reiterado incumplimiento de la normativa en relación con la accesibilidad arquitectónica de los edificios destinados a impartir formación, resultaría imprescindible un refuerzo de las inspecciones para garantizar el cumplimiento de la misma.
- Otro gran hándicap al que tienen que hacer frente algunas personas con discapacidad son las dificultades para trasladarse a los centros de formación universitaria, la movilidad en los trayectos urbanos; en especial en las zonas rurales, requieren de una solución inmediata.
- Relacionada con la anterior, una medida de interés sería la creación de residencias de estudiantes adaptadas para aquellas personas con discapacidad que tengan que desplazarse geográficamente para cursar estudios de nivel superior.
- Sería recomendable realizar una estandarización metodológica para el alumnado con discapacidad: adaptación en los métodos de impartición de las asignaturas, en la adaptación de los exámenes, en la elaboración de itinerarios formativos

flexibles, etc. Y que éstos no queden relegados al arbitrio y voluntad del centro o del profesorado, sino que deberían establecerse de manera estructurada en cada una de las universidades.

- Una medida importante sería la mejora de la accesibilidad que ayudara a la mejora de la comunicación para con las personas con discapacidad sensorial. Véase la adenda final de propuestas de la Confederación Nacional de Personas Sordas.
- La discriminación positiva que compensara las situaciones de desigualdad y desventaja, mejoraría la situación de las personas con discapacidad mediante ayudas económicas específicas, como la fijación de un cupo de reserva en las becas de estudios superiores para facilitar el acceso de personas con discapacidad.

INDICADORES para Cada Universidad
Número de alumnos y alumnas con discapacidad.
Número de personas que acceden a la universidad a través de la reserva del 3% de las plazas, por Universidad y año.
Medidas recogidas en estatutos universitarios hacia los estudiantes con discapacidad.
Edición de guías de accesibilidad para estudiantes con discapacidad.
Numero de residencias de estudiantes que cuentan con adaptaciones.
Número y tipo de recursos técnicos para personas que se comunican con lengua oral y utilizan prótesis auditiva.
Accesibilidad de los entornos virtuales y tecnológicos: número de webs universitarias que superan el test de evaluación W3C/WAI.
Existencia de programas de voluntariado. Tipo de programas de voluntariado por universidad.
Número y descripción de medidas de atención personalizada (recursos técnicos o humanos, herramientas o materiales) que faciliten el acceso al currículo por parte del alumnado con discapacidad, por año y por universidad. Ratio por estudiantes con discapacidad.
Número de medidas anuales de sensibilización y promoción en educación secundaria para empoderar a los alumnos y alumnas con discapacidad.
Número de programas universitarios de investigación, innovación y desarrollo que aborden la discapacidad.
Número de iniciativas promovidas con organismos públicos o privados para la promoción de los estudiantes con discapacidad.
Número de máster, postgrados oficiales que incluyen de manera específica el tema de la discapacidad.
Mención en los estatutos universitarios de la reserva de plazas/empleo para personas con discapacidad.
Egresados con discapacidad que encuentran empleo durante los primeros 3 años. Ratio respecto a estudiantes sin discapacidad.
Seguimiento de medidas de adaptación curricular para estudiantes con discapacidad.
Número de quejas, denuncias y/o peticiones relacionadas con la discapacidad.

Segunda parte

El empleo de las personas con discapacidad: Una oportunidad para la sociedad, y las empresas del siglo XXI

Angel Pontones

1.- Antecedentes	27
2.- Estadísticas sobre el empleo de las personas con discapacidad	32
3.- Nuevo modelo de integración laboral de personas con discapacidad	36
3.1.- El empleo protegido	36
3.1.1.- Propuesta de cambio	38
3.2.- El empleo ordinario.....	39
3.2.1.- Propuesta de cambio	39
3.3.- La formación	41
3.3.1.- Propuesta de cambio	42
4.- Conclusiones	43
5.- Bibliografía	45

1. ANTECEDENTES

El empleo de las personas con discapacidad, es la piedra angular sobre la que tiene que cimentarse la verdadera inclusión de dicho colectivo en la sociedad.

Sin un puesto de trabajo, y por ende sin medios propios de subsistencia, las personas con discapacidad tienen que depender casi en exclusiva de su entorno familiar y/o de las subvenciones y pensiones no contributivas, abocando al Estado a considerar partidas presupuestarias del Erario Público, para el mantenimiento de éste, teniendo un coste de oportunidad y social para la sociedad muy elevado.

A lo largo de los últimos 30 años se han abordado diferentes procedimientos para lograr la inclusión laboral del colectivo de personas con discapacidad, que vamos a desglosar en este informe, así como las soluciones que a corto plazo, deberían implementarse por parte de los poderes públicos y privados para conseguirla.

El inicio de la inclusión del colectivo de personas con discapacidad, viene de la aprobación de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), la llamada Ley 13/82 de 7 de abril, una auténtica iniciativa legislativa que supuso un antes y un después en los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad, así como de la garantía de su cumplimiento, por parte de los entes públicos y privados.

En dicho texto legislativo, se incluye un “Título VII Integración Laboral” en el que a grandes rasgos se perfila el itinerario de inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad, a través de dos modelos que en principio se consideraban complementarios, pero que luego a lo largo de este informe veremos que se han convertido en sustitutivos:

- Empleo ordinario, y
- Empleo protegido

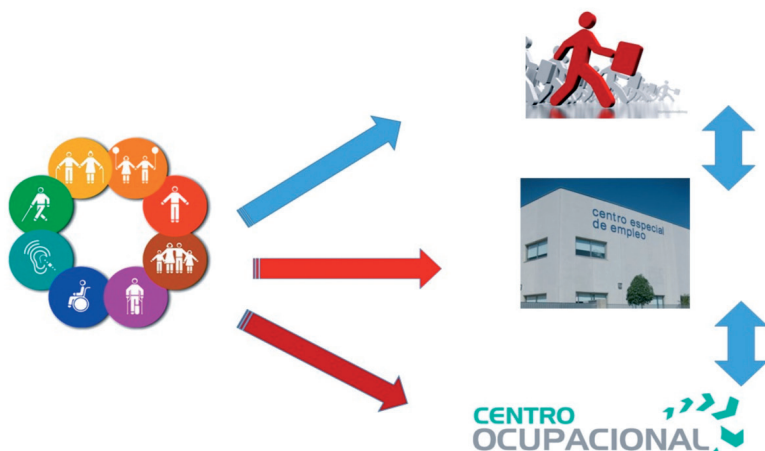
El principio angular de este Título VII de la LISMI, es la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario; sólo en caso de que sea difícil dicha inserción se propone su inserción a través del empleo protegido.

El empleo protegido se conforma a través de 2 entes:

- Centros Especiales de Empleo y
- Centros Ocupacionales

Dentro de los centros especiales de empleo, se encuentran aquellas personas con discapacidad que “..... de manera provisional o definitivamente no pudieran

insertarse en el empleo ordinario". Aquellas otras pertenecientes al colectivo, que no puedan insertarse en estos centros especiales de empleo debido a sus menoscabos, serán derivadas a los centros ocupacionales. La finalidad del empleo protegido es conseguir finalmente que las personas con discapacidad se inserten en la empresa ordinaria. En la LISMI se establecen los objetivos de estos centros ".... Centros de intermediación entre el empleo protegido y el empleo ordinario" y su conformación " El 70% de los trabajadores tienen que ser personas con algún tipo de discapacidad "(en la Ley 66/1997 se estableció dicho porcentaje)



Fuente: elaboración propia

La LISMI es una normativa que tiene más de 30 años; en esa época no se podía hablar de inserción laboral, ya que no existían ni estadísticas oficiales que dieran luz sobre los datos, ni existía ningún tipo de protocolo para lograr la misma.

En el artículo 38 de la LISMI, se indica el porcentaje de personas con discapacidad que tienen que existir en las empresas públicas y privadas, así como el tipo de empresas que tienen esta obligación: "Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa", lo que asienta las bases y el objetivo de cumplimiento por parte del tejido empresarial español.

Una vez establecido el protocolo a través de la LISMI sobre las distintas herramientas de inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad, se empezó a valorar si las mismas coadyuvaban al objetivo pretendido.

El cuerpo normativo de la LISMI, garantista en derechos y deberes para el colectivo de personas con discapacidad, lo es menos en su cumplimiento, y especialmente en lo que respecta a la inclusión laboral del colectivo de personas con discapacidad a través del empleo ordinario, o de manera extraordinaria, en el empleo protegido.

A pesar de la obligación legal establecida en el artículo 38 de la LISMI, en el que se reflejaba la obligatoriedad de incluir un 2% de personal con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores, su incumplimiento por parte de las empresas es manifiesto, estimándose que el 80% de las empresas no cumplen con el porcentaje obligatorio (Diario El País, 22/12/2015). El incumplimiento tampoco tiene un régimen sancionador estricto, con la consecuencia de que a las empresas les “sale más rentable”, incumplir el mismo que adoptar las medidas adecuadas para paliarlo.

Así, las multas por el incumplimiento de esta Ley pueden ser leves, graves y muy graves, oscilando entre los 301 y 6.000 € para las más leves, y los 600.000 y 1.000.000 € para las más graves.

Y además también pueden traer aparejadas las siguientes sanciones:

- Imposibilidad de contratar con la Administración Pública¹⁴.
- Pérdida de todas las bonificaciones en materia laboral¹⁵.
- Imposibilidad de recibir ayudas o subsidios de la Administración Pública.
- Sanciones de hasta 6.000 € anuales por persona con discapacidad no contratada o ausencia de medidas alternativas.

Ante esta falta de cumplimiento, y en lugar de instaurar por parte de la Administración un régimen sancionador más estricto, se optó por regular este incumplimiento por parte de las empresas, facilitándoles una “vía de escape”, consiguiendo un efecto contrario al deseado por la LISMI, que no es otro que la integración del colectivo de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, regula el cumplimiento alternativo con carácter **excepcional** (lo pongo en negrita para luego detenerme en esas palabras) de la cuota de reserva en favor de las personas con discapacidad, es decir, en el mismo se regula la “excepcionalidad” al cumplimiento de la ley. Para que una empresa pueda acogerse a la misma, tiene que cumplir cualquiera de estas dos circunstancias:

¹⁴ *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se regula el cumplimiento del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE 289, 03-12-2013).

¹⁵ Idem.

- a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad se deba a la imposibilidad de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo de la empresa una vez realizados todos los trámites pertinentes,
- b) Cuando existan, y así se acreditan por parte de la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla.

Una vez cumplidos cualquiera de estos dos supuestos, la empresa puede “de manera alternativa” a ese cumplimiento, realizar 3 acciones:

- Contratar productos y/o servicios con Centros Especiales de Empleo
- Contratar prestación de servicios con autónomos con discapacidad
- Donar o realizar acciones de patrocinio con fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad.

Lo que en principio sería una excepcionalidad al cumplimiento de la legislación, se ha convertido en una vía principal, por la cual han optado muchas empresas (medida alternativa), evitando de esta manera la inserción directa de personal con discapacidad en las mismas, creando un efecto contrario al establecido por la LISMI.

Los contratos específicos aumentan en 2013

Evolución de la distribución del volumen de contratos específicos realizados a personas con discapacidad, por tipo de empresa, 2006-2013 (en miles)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

Los datos antes reflejados nos están indicando que el objetivo pretendido con la LISMI, la incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario, no

se está cumpliendo: durante los últimos 7 años (2006-2013) se está destruyendo empleo en el mercado ordinario de trabajo, creándose en el empleo protegido, cuando el objetivo del empleo protegido es el de insertar laboralmente a personas con discapacidad que de manera temporal o definitiva, no pudieran insertarse en el mercado ordinario de trabajo, para conseguir dicha inserción en el mercado ordinario en una segunda fase.

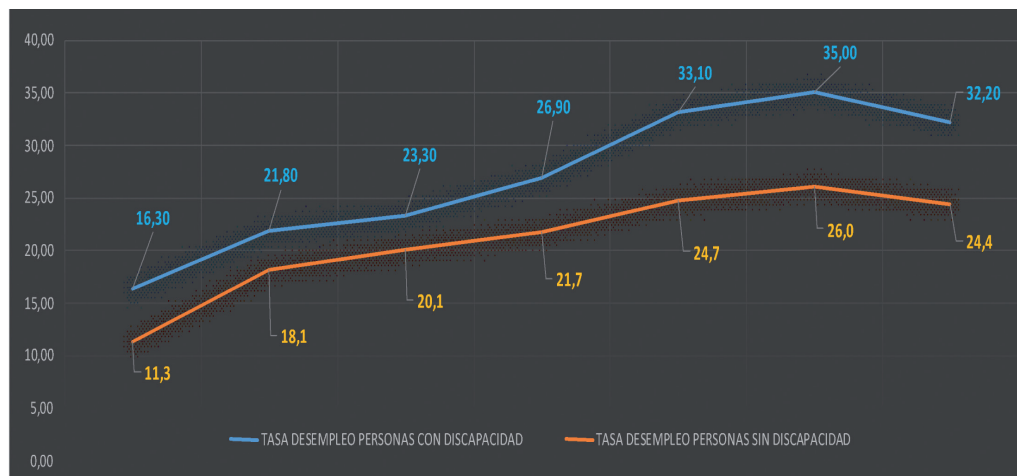
La razón fundamental es económica: las bonificaciones y subvenciones a las que tienen derecho los centros especiales de empleo por el personal que allí presta sus servicios son las siguientes:

- a) 100% bonificación de cuota empresarial de seguridad social de cada trabajador,
- b) Subvención del 50% del Salario Mínimo Interprofesional por cada trabajador contratado a jornada completa, o bien la parte proporcional si es, a jornada parcial, durante toda la duración del contrato,
- c) Subvención de 12.000 euros por conversión de contrato temporal a indefinido.

A ello se une que muchos centros especiales de empleo aplican un convenio colectivo distinto de su sector de actividad, el Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo, que en término medio, remunera a sus trabajadores con un salario inferior, entre un 20-25%, del que cobraría por el convenio colectivo de su sector de actividad, lo que implica la creación exponencial de centros especiales de empleo. Junto a este crecimiento, muchas de las empresas que no cumplen con su obligación de incorporar a un 2% de personal con discapacidad, se pueden (que no siempre lo consiguen) acoger al certificado de excepcionalidad, y por ende a las medidas alternativas que llevan aparejadas paliando esta falta de cumplimiento con la compra de productos y/o servicios a centros especiales de empleo, coadyuvan a la destrucción de empleo de personas con discapacidad en la empresa ordinaria, y lo más grave, crean empleo en sectores de actividad intensivos en mano de obra y de baja cualificación (*facility services*, imprenta y *contact center*), lo que propicia el estereotipo o binomio, sobre el que volveremos en otro punto de este informe, de discapacidad y puestos de baja cualificación.

2. ESTADÍSTICAS SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A lo largo de este epígrafe, vamos a realizar una radiografía actual del mercado laboral de las personas con discapacidad, así como las consecuencias de la última crisis económica que ha afectado con especial virulencia a España en general, y a las personas con discapacidad en particular.



Fuente: El Empleo de las personas con discapacidad. INE año 2014

Como se puede observar en el gráfico adjunto, desde el comienzo de la crisis, el desempleo de las personas con discapacidad casi se ha duplicado (97,54%) en el período comprendido entre los años 2008-2014; el mismo tránsito lo han sufrido el colectivo de personas sin discapacidad (116%), sin embargo hay una comparativa que nos llama la atención, y no es otra que la brecha existente entre el desempleo de personas con y sin discapacidad desde el comienzo de la crisis. Al comienzo de ésta la brecha era de 5 puntos (año 2008); sin embargo a lo largo de los años, la brecha ha ido incrementándose significativamente, hasta alcanzar un máximo de 9 puntos (año 2013).

¿Por qué estas diferencias entre un colectivo y otro, si la crisis económica golpea con igual intensidad al empleo? A mi modo de ver, son dos los motivos que llevan a estos resultados:

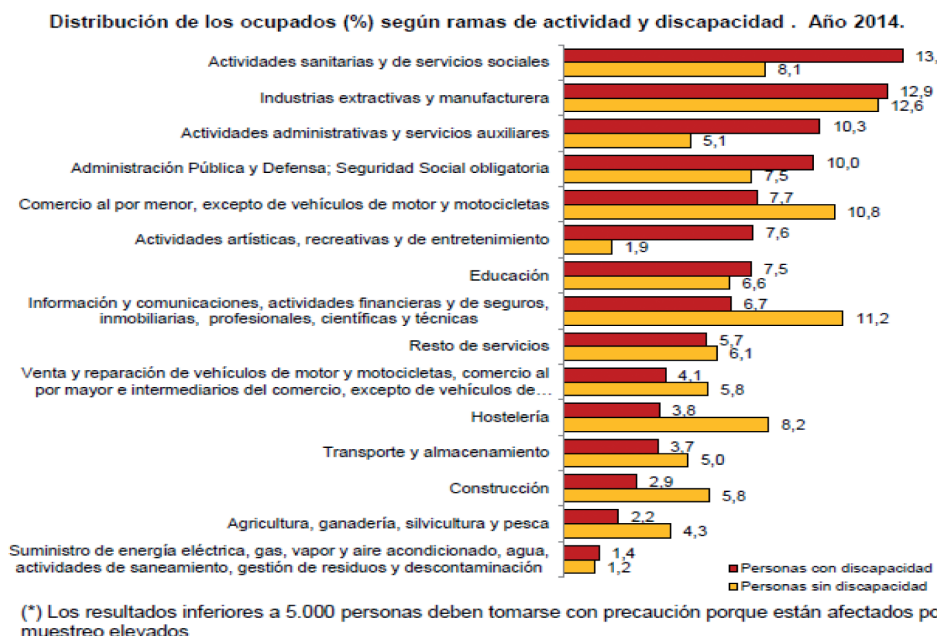
a) Empleo en sectores intensivos en mano de obra (sector servicios/industria).

Como se puede observar en el gráfico que se adjunta, el empleo de las personas con discapacidad se agrupa principalmente en el sector servicios, en el que la diferencia con respecto al personal sin discapacidad es de 4 puntos porcentuales, la mayor diferencia que en el resto de los sectores. Además,

llama la atención que el porcentaje de personas con discapacidad en el sector de industria, así como en el sector de servicios auxiliares (*facility services*, *contact center*) es mayor que el de personas sin discapacidad, lo que refuerza el argumento de que las personas con discapacidad se emplean en sectores donde existe un uso intensivo de mano de obra.



Fuente: El Empleo de las personas con discapacidad. INE año 2014ualificación



Fuente: El Empleo de las personas con discapacidad. INE año 2014

Otra observación es que junto al empleo de las personas con discapacidad en sectores con mano de obra intensiva, aquéllas están ocupando puestos de baja cualificación, como así se puede comprobar en el gráfico adjunto. Si sumamos el número de personas con formación primaria y secundaria sobre el total de personal ocupado, este porcentaje se eleva a un 70%; si comparamos esos mismos datos con el porcentaje de personal sin discapacidad, éste asciende al 57%, 13 puntos porcentuales menos.



Fuente: El Empleo de las personas con discapacidad. INE año 2014

Los motivos antes aducidos, explican en su mayor parte la brecha existente entre el desempleo de personal con y sin discapacidad, y cómo una misma crisis económica, afecta en mayor proporción al colectivo de personal con discapacidad que sin ella.

Más preocupante si cabe con respecto al empleo de las personas con discapacidad, son los datos que hacen referencia a la tasa de actividad de este colectivo.

La brecha entre personas con y sin discapacidad en lo referente a su tasa de actividad es de cerca de 40 puntos porcentuales. Es decir, hay un porcentaje de un 62% de la población con discapacidad que ni está ocupada, ni busca trabajo; cifra absolutamente alarmante y que nos indica que algo está fallando en el modelo de integración laboral que estamos utilizando desde hace ya casi 35 años.



Fuente: El Empleo de las personas con discapacidad. INE año 2014

Esta última estadística referente a la tasa de actividad del colectivo de personas con discapacidad, es un problema grave a tener en cuenta a medio/largo plazo, ya que las personas que no están activas, van a demandar, si no lo están haciendo ya, ayudas públicas para su subsistencia y/o dependencia, así como un apoyo complementario dentro de su entorno familiar, muy debilitado como consecuencia de la crisis económica sufrida, lo que hace que se aboque al colectivo a la exclusión social más severa.

Ante esta foto de la realidad actual, año 2015, es necesario por parte de los entes públicos/privados, la puesta en marcha de aquellos cambios programáticos necesarios para intentar revertir la situación que tan fríamente, nos muestran las cifras antes mencionadas.

3. NUEVO MODELO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La siguiente propuesta de modelo de integración laboral de personas con discapacidad se basa fundamentalmente en 3 pilares:

- a) Cambios en el modelo de empleo protegido,
- b) Apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad en el empleo ordinario (bonificaciones y sanciones),
- c) Formación del colectivo de personas con discapacidad

Todas ellas se tendrán que abordar desde la colaboración público-privada, sin la cual no va a ser posible la verdadera integración del colectivo.

3.1. EL MODELO DE EMPLEO PROTEGIDO

Como hemos comentado en anteriores epígrafes, el modelo de integración laboral de las personas con discapacidad contemplaba dos maneras de inclusión:

- Empleo ordinario y
- Empleo protegido

El modelo de integración laboral de personas con discapacidad, tiene una antigüedad de más de 30 años; en esa época (año 1982), poco se había hecho en favor del colectivo, con lo cual el camino no había sido todavía explorado y aún se tenía el concepto de personas con discapacidad como un colectivo “poco válido” para el empleo, siendo más bien objeto de filantropía o “buenismo” por parte de las empresas y de subvenciones, subsidios y bonificaciones por parte de las Administraciones Públicas. Ante ese panorama incierto, se procedió a una integración laboral en dos fases; en un primer momento a través de las fórmulas de empleo protegido, y en una segunda fase, a través de su incorporación en la empresa privada.

El empleo protegido, como hemos comentado, se articulaba a través de dos entidades, los centros especiales de empleo y los centros ocupacionales. Los centros especiales de empleo, son empresas ordinarias conformadas en más de un 70% por personas con discapacidad “que de manera temporal o permanentemente no pudieran realizar sus funciones en la empresa ordinaria” (art. 41.1 de la Ley 13/82 (LISMI)); sin embargo lo que empezó siendo una buena fórmula para incorporar al personal con discapacidad en su etapa laboral, en este caso en 2 fases, primero a través del centro especial de empleo y luego transitar hacia el empleo

ordinario, se ha convertido en un empleo finalista para buena parte de las personas con discapacidad, con cualquier tipo de menoscabo, y no para el que estaba destinado esta entidad (personas con discapacidad que de manera permanente o temporalmente no pudieran realizar sus labores en la empresa ordinaria).

Al albur de las múltiples subvenciones y bonificaciones a la contratación del personal en los centros especiales de empleo, éstos han crecido de manera exponencial, como así lo hemos reflejado en otro epígrafe de este informe, consiguiendo el efecto contrario al perseguido: se destruye empleo en la empresa ordinaria y se crea en estos centros.

La paradoja es que las bonificaciones y subvenciones que consigue el empleador de una persona con discapacidad en el centro especial de empleo, son más del doble de las que consigue la empresa ordinaria por los mismos trabajadores, lo que ha impulsado que las propias empresas ordinarias creen sus propios centros especiales de empleo para concentrar en ellos a sus trabajadores con discapacidad, subvirtiendo el espíritu de la ley.

Pero hay más. Se ha creado un Convenio Colectivo específico para estos centros, independientemente del sector de actividad donde desarrollen su actividad, creando una figura extraña en el ordenamiento jurídico español, que no es otra que crear un convenio colectivo que regula los derechos y deberes de los trabajadores en ellos inscritos, no por su sector de actividad, sino por el ente jurídico donde prestan su actividad (centros especiales de empleo).

La peculiaridad de este convenio colectivo, no sólo está reflejado en los derechos y deberes allí descritos, sino en la remuneración de los trabajadores que en ellos prestan su actividad, que es de media, un 20% más baja que las que tendrían si se regularan por el convenio colectivo de su sector.

Otra consecuencia es que cuando dichos centros participan en concursos públicos, y se obliga a la subrogación total del personal de la empresa perdedora del concurso- se limita dicha subrogación a un porcentaje de dichos trabajadores no superior al 30%, si los mismos no tienen ningún certificado de discapacidad, ya que estos centros especiales de empleo, perderían su calificación como tal, si estuvieran conformados con más de dicho porcentaje (30%).

Esta mala praxis ha llegado al Tribunal Supremo que en numerosas sentencias (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21/10/2010 , RCU n° 4247/2009; Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20/02/2013, RCU n° 1035/2013; Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10/10/2012,

RCUD nº 8620/2012), ha sentado jurisprudencia en contra de este convenio colectivo de centros especiales de empleo, obligando a acatar el Convenio Colectivo sectorial, en detrimento del Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo.

Ante los cambios sufridos en el espíritu que inspiró la existencia de estos centros, es necesario un cambio en el reglamento que los regula para que vuelvan al espíritu que les vio nacer, y sobre todo, para que se adapten a los tiempos actuales.

3.1.1 PROPUESTAS DE CAMBIO

- Las subvenciones y bonificaciones que en la actualidad tienen estos centros, y que se han detallado en un epígrafe anterior, se aplicarán sólo a los trabajadores con discapacidad que se encuentren en alguno de los colectivos descritos a continuación:
 - Tengan un grado de discapacidad del 65% o superior
 - Tengan una discapacidad intelectual¹⁶
 - Tengan una enfermedad mental¹⁷
 - Tengan una parálisis cerebral¹⁸

Esta propuesta no es innovadora, sino que viene reflejada ya en el magnífico trabajo realizado por la Universidad Autónoma de Barcelona, el 22 de julio de 2010 y denominado *“Informe sobre la elaboración de un decreto regulador de la relación laboral especial de las personas con discapacidad afectadas por especiales dificultades”*.

El resto del colectivo de personas con discapacidad que realicen su actividad laboral en estos centros y que no estén incluidos en los grupos antes mencionados, recibirán las mismas subvenciones y/o bonificaciones que se reciban si esas mismas personas se encontraran realizando su actividad en una empresa ordinaria.

De esta manera, incentivamos la contratación en estos centros, del personal con discapacidad gravemente afectado, y reactivamos el espíritu que inspiró la

¹⁶ * En el supuesto de que la persona tenga varios menoscabos, que en conjunto le hacen merecedor/a de ser considerado/a persona con discapacidad ($\geq 33\%$), para ser incluido dentro de alguna de las categorías señaladas, su grado de menoscabo en cualquiera de las tipologías antes señaladas (intelectual, enfermedad mental y/o parálisis cerebral) en proporción al total del grado de discapacidad de la que sea merecedor, tendrá que ser el mayor de todos.

¹⁷ Ibídem

¹⁸ Ibídem.

existencia de estos centros. En la actualidad, y salvo honrosas excepciones, estos centros están poblados por personal cuya discapacidad es menor, no incluidos dentro de los colectivos antes mencionados, y por lo tanto no están cumpliendo con la finalidad para la que fueron creados.

- Así mismo y en aras a facilitar la incorporación de los colectivos mencionados en el punto anterior, la inclusión de cualquier persona incluida en los mismos (y con las mismas especificaciones), se contabilizarán por dos en el cómputo que se realice para verificar el 70% de personal con discapacidad en el centro especial de empleo.
- Los centros especiales de empleo se regirán por el convenio colectivo del sector de actividad donde se encuentren enclavados. Junto a ello, en aquellos aspectos que beneficien al trabajador de estos centros, y que se encuentren reflejados en el *Real Decreto 1368/1985, de 17 de Julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo*, será de aplicación este último, y en ausencia de regulación en los reglamentos antes mencionados, se derivará a lo que indique el Estatuto de los Trabajadores, y /o jurisprudencia al respecto.

Con estos dos cambios normativos, lo que se pretende es racionalizar la actividad de estos centros, y que no se conviertan, como está pasando en la actualidad, en algo para lo que no fueron creados (centros de menores costes laborales).

3.2 EL EMPLEO ORDINARIO

Como hemos podido comprobar en las estadísticas reflejadas en este informe, en los últimos años, se ha producido una destrucción del empleo de personas con discapacidad en la empresa ordinaria, y un tránsito de los mismos a los centros especiales de empleo, cuando el espíritu de la ley que los creó era el contrario (del centro especial de empleo a la empresa ordinaria).

Las causas de este tránsito inverso ya han sido comentadas en anteriores epígrafes. Ahora queremos proponer las fórmulas para revertir dicha tendencia en los próximos años.

3.2.1. PROPUESTAS DE CAMBIO

- El certificado de excepcionalidad, y las medidas alternativas que lleva aparejadas, tienen que ser como su nombre indica, **excepcionales**.

Se concederá el certificado de excepcionalidad por un período de 2 años, a todas aquellas empresas que justifiquen las causas de dicha excepcionalidad, e incorporen a sus alegaciones un plan de acción mediante el cual, en el plazo de vigencia de este certificado (2 años), las empresas consigan cumplir con el 2% de personal con discapacidad en sus organizaciones. Dicho plazo, no será prorrogable, bajo ninguna circunstancia.

- Todas aquellas empresas que no cumplan con el porcentaje del 2% de incorporación de personal con discapacidad, verán incrementado su Impuesto de Sociedades en una cuantía de un 5% por cada año que no cumplan dicho porcentaje.
- Imposibilidad de las empresas que no cumplan con la cuota del 2%, a participar en concursos públicos. Dicho cumplimiento tendrá que ser verificado por una entidad certificadora de calidad y/o mediante un certificado de calidad que se cree *exprofeso* para dicha función de comprobación.
- Anualmente todas las empresas, deberán certificar ante la Administración Pública, el cumplimiento de ese 2%. Dicha certificación se realizará mediante la obtención del correspondiente certificado de cumplimiento, emitido por una entidad certificadora de calidad.
- Las empresas que incorporen en su organización, a personas con discapacidad incluidos dentro de los siguientes colectivos:
 - Discapacidad intelectual¹⁹
 - Enfermedad mental²⁰
 - Discapacidad del 65% o superior
 - Parálisis cerebral²¹

tendrán las mismas bonificaciones y/o subvenciones, a las que tuvieran derecho por estos mismos colectivos los centros especiales de empleo. Asimismo y en aras a facilitar la incorporación de este colectivo, la inclusión de cualquier persona de

¹⁹ En el supuesto de que la persona tenga varios menoscabos, que en conjunto le hagan merecedor/a de ser considerado/a persona con discapacidad ($\geq 33\%$), para ser incluido dentro de alguna de las categorías señaladas, su grado de menoscabo en cualquiera de las tipologías antes señaladas (intelectual, enfermedad mental y/o parálisis cerebral) en proporción al total del grado de discapacidad de la que sea merecedor, tendrá que ser el mayor de todos.

²⁰ Idem.

²¹ Idem.

los grupos antes mencionados, se contabilizará por dos en el cómputo que se realice para verificar el 2% de personal con discapacidad en la organización.

- Creación dentro de la CEOE, de una Comisión para la inclusión laboral del colectivo de personas con discapacidad. El objetivo pretendido es que las organizaciones sectoriales que forman parte de la CEOE tomen conciencia de la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad en sus organizaciones, no sólo desde el punto de vista legal, sino desde el objetivo de crear productos y/o servicios accesibles para este colectivo.

3.3 FORMACIÓN

Uno de los aspectos más preocupantes de la inserción laboral de las personas con discapacidad es su escasa formación, lo que está propiciando muchos de los problemas antes reseñados.



Fuente: II Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad (Fundación Universia. Año 2014)

Sólo el 1,3% de los estudiantes universitarios son personas con discapacidad, lo que está poniendo sobre la mesa uno de los problemas más graves del colectivo y es el del acceso limitado a estudios universitarios, que dificulta enormemente su inserción laboral.

La tendencia del acceso de los estudiantes con discapacidad a estudios universitarios, se ha estancado en los últimos años.

Tabla 25. Variación de la tasa de estudiantes con discapacidad

	Comunidad de estudiantes con discapacidad		
	2011/2012	2013/2014	Variación %
Total estudiantes*	1,1%	1,3%	0,2%
Total estudiantes en universidades públicas*	1,1%	1,3%	0,2%
Total estudiantes en universidades privadas*	1,1%	0,9%	-0,2%
Total estudiantes en universidades de modalidad presencial*	0,8%	0,9%	0,1%
Total estudiantes en universidades de modalidad a distancia*	2,1%	3,1%	1,0%
Total estudiantes de grado, primer y segundo ciclo	1,2%	1,3%	0,1%
Total estudiantes de posgrado y máster	0,5%	1,2%	0,7%
Total estudiantes de doctorado	0,3%	0,6%	0,3%

* Se incluye a estudiantes de grado, primer y segundo ciclo, de posgrado y máster y de doctorado.

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. INE 2014.

3.3.1 PROPUESTAS DE CAMBIO

- Hemos de propiciar el acceso de los estudiantes con discapacidad a los estudios universitarios; para ello, se hace preciso dar un paso atrás y dar apoyos a los alumnos con discapacidad tanto en su etapa de educación obligatoria como en el bachillerato/formación profesional.

Se propone para ello dentro de los institutos de educación secundaria, la figura de un *departamento/oficina de atención al alumno con discapacidad*, al igual que existe en las universidades. Este departamento/oficina, puede estar asesorado por un organismo público-privado, al que acudir en el supuesto de consulta por parte de los institutos, colegios y/o escuelas de formación profesional. Se propicia con este organismo de consulta la colaboración público-privada, con el propósito de aunar esfuerzos para conseguir la plena integración laboral del colectivo de personas con discapacidad. Este organismo público privado puede estar conformado por representantes del Ministerio de Educación, por la CEOE u otras asociaciones sectoriales, así como por entidades/asociaciones pertenecientes al movimiento asociativo de personas con discapacidad.

- Acciones y campañas de sensibilización, información y promoción del acceso a la universidad del colectivo de personas con discapacidad en institutos, colegios y universidades. Estas acciones serán realizadas por el organismo público-privado creado con el propósito de asesorar y apoyar al colectivo de alumnos con discapacidad en su etapa previa al ámbito universitario.

Junto a ello, la realización de congresos y encuentros con profesionales de los departamentos de atención al alumno con discapacidad del tejido educativo español.

- Creación dentro de la CRUE (Consejo Rector de las Universidades Españolas), de una Comisión de Seguimiento a la inserción académica del colectivo de alumnos con discapacidad, con especial atención a la realización de acciones, en coordinación con el organismo público-privado antes mencionado, para la consecución del objetivo planteado (incremento de alumnos con discapacidad en la Universidad).

4.- CONCLUSION FINAL

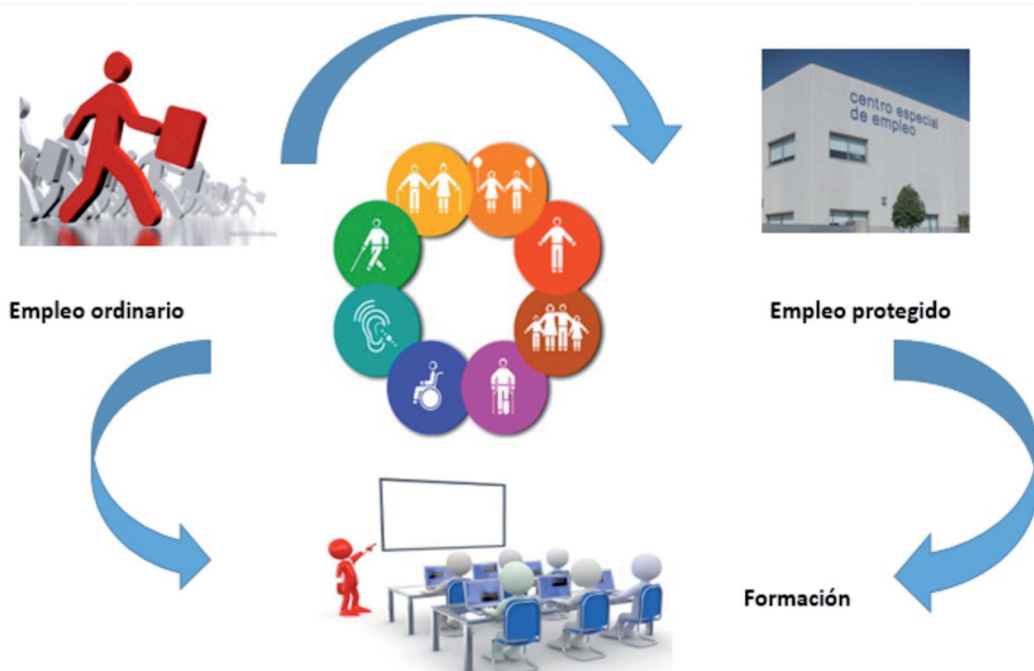
La inclusión laboral de las personas con discapacidad es una oportunidad que la sociedad no puede desaprovechar; si no se realizara, el coste económico que la no inclusión de dicho colectivo puede suponer para el Erario Público, puede llegar a ser inasumible para el mismo, aparte del coste social que ello conllevaría.

El modelo de inclusión laboral del colectivo, nacido de la Ley de Integración Social del Minusválido, se ha quedado obsoleto, como se confirma en las estadísticas de contratación de este colectivo.

Para paliar dicha situación y conseguir su plena inclusión, es necesaria una actuación consensuada tanto de los poderes públicos como privados, a través de diversos organismos público-privados que ayuden a conseguir dicho objetivo, y abordar esta problemática desde diversos frentes (Empleo Ordinario, Empleo protegido y Formación). Sólo de esta manera podremos conseguir la plena inclusión del colectivo de personas con discapacidad.



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

5.- BIBLIOGRAFIA

- Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), Ley 13/82 de 7 de Abril
- Ley 66/1997
- Diario del País, 22/12/2015
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se regula el cumplimiento del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE 289, 03-12-2013)
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo de carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas con discapacidad
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Estadísticas de Empleo de colectivos especiales
- Informe "El empleo de las personas con discapacidad". Instituto Nacional de Estadística año 2014.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21/10/2010 , RCUd nº 4247/2009
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20/02/2013 , RCUd nº 1035/2013
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10/10/2012 , RCUd nº 8620/2012n
- Informe sobre la elaboración de un decreto regulador de la relación laboral especial de las personas con discapacidad afectadas por especiales dificultades. Universidad Autónoma de Barcelona, el 22 de julio de 2010
- II Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad (Fundación Universia. Año 2014)

Tercera Parte

Marco Legislativo Español

Juan Carlos Ramiro

1.- Introducción. Marco protector de derechos de las personas con discapacidad	49
2.- Implicaciones de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad con relación a la accesibilidad tecnológica, desde la perspectiva de la administración.	53
3.- Propuestas de cambio	56
4.- Corpus normativo sobre legislación en materia de discapacidad, empleabilidad y educación universitaria.	59

1. INTRODUCCIÓN. MARCO PROTECTOR DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

España posee un cuerpo normativo extenso y robusto, desarrollado en los últimos diez años. En lo referente a las personas con discapacidad, los últimos seis años han supuesto un avance esencial en el camino hacia la igualdad de derechos y la no discriminación. Se puede afirmar que España se encuentra entre los países líderes en el mundo respecto a la garantía de derechos de colectivos poblacionales en riesgo o especial dificultad, entre las cuales se hallan incluidas las personas con discapacidad.

El cuerpo normativo garante de derechos en España donde se contempla la discapacidad se articula en torno a cuatro bloques esenciales:

- La Constitución Española.
- La legislación general dirigida a toda la población y territorio español.
- La legislación específica para la población con discapacidad.
- La Convención de Derechos de las Personas con discapacidad de Naciones Unidas.

La Constitución Española fue aprobada en 1978, y su redacción hay que situarla en su tiempo y circunstancias sociales. En tal sentido, no incorpora en su articulado términos hoy aceptados y utilizados en nuestro sistema social y económico como “discapacidad”, “accesibilidad”, “protección de datos” o “privacidad”, por citar algunos. No obstante, su espíritu sí está impregnado de los criterios de igualdad y no discriminación admitidos hoy en día, en su Título Preliminar y su Título I. En el Título Preliminar, art. 1, proclama que España se constituye en un Estado social y democrático que incorpora entre sus principios superiores la igualdad.

La amplia y robusta normativa legal desarrollada en España establece obligaciones en todos los campos y áreas, y afecta tanto al sector público y sus Administraciones como al sector privado. En algunos casos, principalmente en lo relacionado con la accesibilidad a la sociedad de la información y las comunicaciones, la legislación se ha visto reforzada con normativa técnica (UNE 139801:2003, UNE 139802:2003, UNE 139803:2003, UNE 139804:2007, etc.), expresamente citada en algunos casos en sus textos legales, como en lo relativo a la accesibilidad de las páginas de internet.

La implantación de la legislación y los medios de protección de derechos en España ha sido progresiva en el tiempo, ampliándose y fortaleciendo a lo largo de estos últimos 30 años. En 1982, se promulgó la primera ley integral en España y pionera en Europa, la *Ley de Integración Social de los Minusválidos* (LISMI). Esta ley estaba muy alejada de la situación social actual, fruto entre otros motivos,

de la evolución técnica y tecnológica sufrida, que era imprevisible en aquellos años. Sin embargo, sí sentó las bases de nuestro sistema actual de protección, en consonancia con la Constitución española.

En el año 2003 se aprobó la *Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No discriminación y Accesibilidad Universal*. Evolución de la anterior, se introduce de lleno en los conceptos que la nueva sociedad ha ido imponiendo. Así, se contempla por primera vez, de manera especial, todo aquello relacionado con la autonomía personal y la sociedad de la información y la comunicación, aspectos hoy en día fuertemente relacionados. Como resultado de los mandatos establecidos en esta ley, se han aprobado un buen número de leyes y Reales Decretos casi temáticos, siendo significativos los relacionados con las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación, las relaciones con las Administraciones Públicas, los transportes, las edificaciones y espacios públicos urbanizados, o los bienes y servicios de la sociedad de la información. Igualmente importantes, derivados también de la Ley 51/2003, son la aprobación de la *Ley de lengua de signos y medios de apoyo a la comunicación oral*, la legislación que permite la plena participación política y electoral de los ciudadanos con discapacidad, o el marco garante de todas ellas, la Ley de Infracciones y Sanciones.

La legislación aprobada en estos últimos años se encuentra, de este modo, distribuida en dos grandes bloques. Por un lado, aquella que se encuentra regulada en textos legales específicos e íntegros en la totalidad de su redacción para las personas con discapacidad, siendo los más representativos los mencionados anteriormente derivados de la Ley 51/2003. Por otra, introduciendo artículos concretos o referencias en su articulado, dentro de leyes o Reales Decretos generales, destinados a tratar de garantizar la accesibilidad de bienes, productos o servicios por parte de las personas con discapacidad. Estos han sido introducidos, siguiendo los criterios informadores de la *Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas*, en prácticamente toda la legislación promulgada en España en estos años, desde la educación, el entorno laboral, los transportes o la cultura.

Especial trascendencia ha tenido en nuestro país la asunción y asimilación de los principios y obligaciones de la *Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas*, una vez la ratificó España. La Convención entró en vigor en España el 3 de mayo de 2008. Desde entonces, una de sus principales utilidades es su conversión en herramienta jurídica, a la hora de presentar o iniciar acciones legales o reclamaciones judiciales: la Convención supone una nueva herramienta judicial, que forma ya parte del ordenamiento jurídico interno español, una vez ratificada el 23 de noviembre de 2007.

- Al ratificar el Reino de España el Protocolo Facultativo de la Convención el 23 de noviembre de 2007, el Estado reconoce la competencia del Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una vulneración por parte del Estado español de cualquiera de las disposiciones de la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas.
- Cumpliendo los compromisos adquiridos con la ratificación de la Convención, el 1 de agosto de 2011 se aprobó la primera ley de adaptación de parte de nuestra normativa legal a los principios y directrices de la Convención. En su articulado se modifican un gran número de leyes que buscan eliminar cualquier discriminación, y en especial, lo relacionado con el acceso a la información y su comprensión en todos aquellos ámbitos relacionados con la sanidad y la salud.
- La complejidad y dispersión de nuestro cuerpo legislativo hacía necesaria una compilación, de forma que se unificaran significados, actualizaran conceptos, evitaran duplicidades erróneas y actualizaran a nuestros tiempos líneas de actuación. Hay que recordar, por ejemplo, que cuando se aprobó la famosa LISMI en 1982, no existía nada de lo que hoy conocemos como Sociedad de la Información y la Comunicación; y sin embargo, muchos aspectos seguían vigentes. En este sentido, en el año 2013 se aprobó el Real Decreto Legislativo que refundía las tres principales leyes relacionadas con la discapacidad desde 1982: el *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, que refundía y unificaba la *Ley de integración social del minusválido (1982)*, la *Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal (2003)*, y la *Ley 48/2007, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*.

Por otra parte, hoy en día existe una interrelación indisoluble entre tecnologías (TIC) y cualquier campo social, administrativo o profesional; la educación, y por supuesto la Universidad, no es ajena a ello. No podemos entender la enseñanza, del tipo que sea, sin tecnología. Por eso es necesario actuar con una mentalidad de responsabilidad social avanzada. Hay una realidad evidente, la lentitud de las administraciones y de sus mecanismos nacionales para promulgar normativa legal, o adaptarla, frente a la velocidad tecnológica.

En España, se aprobó la primera normativa legal de condiciones básicas de accesibilidad a la sociedad de la información a finales del 2007, cuando ya

la Sociedad de la Información y del Conocimiento estaba no sólo plenamente implantada, sino avanzando a pleno ritmo. La escasa normativa que establecía condiciones de accesibilidad anteriormente se refería al servicio de telefonía universal, telefonía fija, de acceso electrónico de los ciudadanos a la administración electrónica, y unas referencias a la accesibilidad a la TDT. Ciertamente, como se aprecia, se abarca un muy restringido abanico de los bienes, productos y servicios relacionados con las TIC's, y siempre pensando en tecnologías existentes, nunca previendo las introducciones de nuevas.

Es completamente necesario cambiar la metodología y la filosofía que debe impregnar la normativa legal en el campo de la Educación, la Universidad, y las TIC's, buscando desarrollar normativa abierta, flexible, adaptable y fácilmente modificable. En cualquier otro caso, no sólo seguirá quedando obsoleta la regulación legal de los Estados frente a la evolución de las TIC's, en campos como la Educación, Justicia o cualquier ejercicio de derechos sociales, sino que cada vez habrá más separación entre una y otra. Simultáneamente, es perentorio trabajar en normativa técnica avanzada, única puerta de escape que pueden tener las empresas para eludir la accesibilidad frente a las obligaciones legales.

2. IMPLICACIONES DE LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON RELACIÓN A LA ACCESIBILIDAD TECNOLÓGICA, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ADMINISTRACIÓN.

El 13 de diciembre de 2006 se aprobó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este nuevo instrumento supone importantes consecuencias para las personas con discapacidad, y entre las principales se destaca la “visibilidad” de este grupo ciudadano dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas, la asunción indubitada del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, y el contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas.

La Convención entró en vigor el 3 de mayo de 2008. Desde entonces, una de sus principales utilidades es su conversión en herramienta jurídica, a la hora de presentar o iniciar acciones legales o reclamaciones judiciales. La Convención supone una nueva herramienta judicial, que forma ya parte del ordenamiento jurídico interno español, una vez ratificada el 23 de noviembre de 2007.

En virtud de esta convención, los Estados Partes se comprometen a adoptar una serie de medidas para asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna por motivos de discapacidad (Art. 4). El artículo 3 de la Convención define sus principios inspiradores, entre los que se cita expresamente, en su letra f) el de la accesibilidad.

Más concretamente, según lo establecido en el artículo 9, a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas apropiadas para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertas al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso en los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

A renglón seguido, en ese mismo artículo 9, los Estados Partes también se comprometen a adoptar las medidas pertinentes para:

- Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;
- Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;
- Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;
- Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet.

Además, los Estados Partes deberán adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás, de derechos tales como:

- Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad (Art. 19);
- Derecho a una educación en igualdad y en condiciones de no discriminación (Art. 24).
- Derecho a la habilitación y rehabilitación para lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida (Art. 26);
- Derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (Art. 28);
- Derecho a participar en la vida política y pública (Art. 29);
- Derecho a participar en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte (Art. 30);
- Derecho a la libertad de expresión y de opinión y acceso a la información. (Art. 21).

En pleno desarrollo de la sociedad de la información, el pleno ejercicio de estos derechos, está íntimamente conectado con la garantía de unos niveles adecuados

de accesibilidad de los servicios ofrecidos y de los medios tecnológicos utilizados por la Administración, como prestador de servicios a la ciudadanía, como agente empleador y como promotor y garante de ese nuevo modelo social.

Al ratificar el Reino de España el Protocolo Facultativo de la Convención el pasado 27 de noviembre de 2007, el Estado reconoce la competencia del Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una vulneración por parte del Estado español de cualquiera de las disposiciones de la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas. Es decir, las personas con discapacidad o sus organizaciones representativas pueden presentar una queja o reclamación internacional alegando que en España se violan sus derechos humanos, ante incumplimientos relacionados con la falta de accesibilidad de las herramientas tecnológicas utilizadas por la Administración.

3. PROPUESTAS DE CAMBIO

- Llevar la era digital y la comunicación en línea a cada alumno, profesorado y centro educativo, con criterios suficientes de accesibilidad, cumpliendo así la legislación vigente y la Convención Internacional.
- Reformulación de los servicios de protección de la discapacidad en el ámbito educativo en todas sus fases y programas que permita una vida de elección, la vida independiente y la participación en la sociedad educativa, prelaboral y de formación continua en general.
- Es necesario una formación fuerte para el profesorado en el campo y recursos TIC's vinculados a la educación y a la autonomía de la persona, y un reciclaje permanente. Las TIC's no se paran y son esenciales para la igualdad y no discriminación; el profesorado docente debiera ser pieza del sistema, a través de una mejor formación, o al menos, con capacidad para saber dónde buscar las soluciones en el nuevo campo digital.
- Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.
- Es necesario e imprescindible definir un marco normativo que sea capaz de englobar tecnologías emergentes e incorporarlas a todo el circuito educativo, como es el caso actualmente de la web 2.0, la computación Cloud, la realidad aumentada, la televisión digital o la tecnología de comunicación e interoperatividad NFC, o la interoperabilidad; todo, por supuesto, con criterios de usabilidad.
- Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la Convención Internacional, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices.
- Empezar o promover la investigación y el desarrollo dentro del entorno

educativo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad.

- Un elemento esencial es dar a conocer, entre todos los actores del sistema educativo (gestores, profesorado y alumnado global) las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en todos los ámbitos de la sociedad, incluido, por supuesto, el educativo.
- Factor clave es alentar en todos los niveles de los medios de comunicación del sistema educativo a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención.
- Urgente y totalmente necesario es incluir el Currículo formativo de accesibilidad y no discriminación dentro del material formativo de todas las enseñanzas universitarias, matizado en función del marco profesional.
- Un principio rector ha de ser implementar el Diseño Universal aplicado a la enseñanza Universitaria.

El origen del denominado Diseño Universal nació vinculado a los entornos y medios físicos, especialmente la arquitectura. En la enseñanza universitaria, es posible aplicar los mismos principios de Diseño Universal a la enseñanza y al aprendizaje. Supone una forma de pensamiento conceptual de tratar los procedimientos bajo una perspectiva universal, y no pensado exclusivamente para las personas con discapacidad. Pensar en el alumnado de forma global a la hora de diseñar espacios, materiales y procedimientos. Mediante los principios de Diseño Universal es posible detectar las barreras en la enseñanza, para implementar las soluciones que las eliminen sin perder calidad educativa. Es un diseño adaptativo a las distintas capacidades del alumnado, minimizando las necesidades de adaptaciones especiales. Una implementación adecuada de un entorno educativo inclusivo debe seguir los siete Principios de Diseño Universal, que la Universidad de Glueck definió de esta forma:

Principio 1: Las actividades y los materiales docentes deberían ser accesibles y equitativos.

Principio 2: Las actividades y los materiales docentes deberían ser flexibles en cuanto al uso, la participación y la presentación.

Principio 3: Las actividades y los materiales docentes deberían de ser sencillos y coherentes.

Principio 4: Las actividades y los materiales docentes deberían presentarse claramente y percibirse fácilmente.

Principio 5: Las actividades y los materiales docentes deberían proporcionar un entorno favorecedor del aprendizaje.

Principio 6: Las actividades y los materiales docentes deberían de minimizar cualquier esfuerzo físico innecesario.

Principio 7: Las actividades y los materiales docentes deberían garantizar espacios de aprendizaje que se adapten tanto al estudiantado como a las metodologías de enseñanza.

El artículo 24 de la Convención Internacional está dedicado en exclusiva a la Educación, y de forma imperativa establece, entre otras cosas:

“Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.”

4. CORPUS NORMATIVO SOBRE LEGISLACIÓN EN MATERIA DE DISCAPACIDAD, EMPLEABILIDAD Y EDUCACION UNIVERSITARIA.

LEY ORGANICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

A fin de garantizar la equidad, el título II aborda los grupos de alumnos que requieren una atención educativa diferente a la ordinaria por presentar alguna necesidad específica de apoyo educativo y establece los recursos precisos para acometer esta tarea con el objetivo de lograr su plena inclusión e integración. Se incluye concretamente en este título el tratamiento educativo de las alumnas y alumnos que requieren determinados apoyos y atenciones específicas derivadas de circunstancias sociales, de discapacidad física, psíquica o sensorial o que manifiesten trastornos graves de conducta. El sistema educativo español ha realizado grandes avances en este ámbito en las últimas décadas, que resulta necesario continuar impulsando.

La adecuada respuesta educativa a todos los alumnos se concibe a partir del principio de inclusión, entendiendo que únicamente de ese modo se garantiza el desarrollo de todos, se favorece la equidad y se contribuye a una mayor cohesión social. La atención a la diversidad es una necesidad que abarca a todas las etapas educativas y a todos los alumnos. Es decir, se trata de contemplar la diversidad de las alumnas y alumnos como principio y no como una medida que corresponde a las necesidades de unos pocos.

(los párrafos anteriores son de la exposición de motivos de la Ley).

REAL DECRETO 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

(Referencias a la discapacidad en las disposiciones adicionales Primera, Segunda y Tercera, siendo la primera extraordinariamente precisa e innovadora que afectará positivamente al personal con discapacidad y supone un gran avance).

- *Principio general: Las personas con discapacidad serán admitidas y participarán en condiciones que garanticen el principio de igualdad de trato en los procesos de formación por el sistema de residencia.*
- *Ajustes razonables: En el supuesto de que se adjudicara una plaza de residente en formación a una persona con discapacidad, el centro del que dependa la unidad docente correspondiente estará obligado a hacer las*

obras, adaptaciones y demás ajustes razonables que se precisen para lograr la accesibilidad a todas las actividades del programa formativo, así como a facilitarle las ayudas técnicas necesarias.

- *Imposibilidad de realizar los ajustes razonables: Si por motivos arquitectónicos insalvables o graves problemas presupuestarios u otras razones análogas que pudieran suponer una carga excesiva esto no se hiciera, y por lo tanto, la imposibilidad de realizar las actividades a las que obliga el programa formativo se debiera a las condiciones del centro y no a las limitaciones funcionales del residente, no se le podrá declarar no apto en el examen médico preceptivo, y la Administración sanitaria donde se ubique la unidad docente estará obligada a ofertarle otra plaza en una unidad docente que reúna las cualidades que permitan su formación y su integración en las actividades asistenciales en situación de igualdad respecto a los demás residentes de la misma especialidad.*
- *Jornadas de trabajo: Si la discapacidad impide al residente realizar jornadas de trabajo prolongadas, no se disminuirá el número de horas que determina el programa formativo, pero sí se organizarán de forma que tenga los descansos necesarios y apropiados a sus capacidades funcionales.*

LEY 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales.

- *“Disposición adicional quinta. Accesibilidad.*
- *Al objeto de favorecer el acceso de las personas con discapacidad a las profesiones de abogado y procurador de los tribunales, en el diseño y realización de los cursos y evaluaciones a que se refiere el artículo 2.2 de la presente ley, se tendrán en cuenta criterios de accesibilidad.”*

REAL DECRETO 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema.

Se desarrolla en el ámbito de la formación profesional las previsiones contenidas en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En el proceso de elaboración de este Real Decreto fue consultado el CERMI y el Consejo Nacional de la Discapacidad, asumiendo las aportaciones del movimiento asociativo.

En 10 preceptos del Real Decreto hay referencias muy concretas a los derechos de las personas con discapacidad, en cuestiones tales como:

- La orientación profesional.*
- La adaptación de las pruebas de evaluación.*
- La adaptación de los currículos a las necesidades de las personas con discapacidad.*
- La adaptación de las enseñanzas para adultos.*
- Las medidas de apoyo y refuerzo.*
- Accesibilidad física de las instalaciones, así como de comunicación en los centros.*
- Adaptación de las ofertas formativas y establecimiento de módulos apropiados.*
- Establecimiento de un porcentaje de plazas reservadas en las enseñanzas de formación profesional para el alumnado con discapacidad, que no podrá ser inferior al cinco por ciento de la oferta de plazas.*
- Se da cumplimiento a la disposición final décima de la Ley 51/2003 con objeto de que se desarrollen las competencias incluidas en el currículo en diseño para todos.*
- Consideración en los casos en que las enseñanzas profesionales requieren determinadas condiciones de acceso.*

LEY ORGANICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

Artículo 45.4. *Con objeto de que nadie quede excluido del estudio en la universidad por razones económicas, el Gobierno y las Comunidades Autónomas, así como las propias universidades, instrumentarán una política de becas, ayudas y créditos para el alumnado y, en el caso de las universidades públicas, establecerán, asimismo, modalidades de exención parcial o total del pago de los precios públicos por prestación de servicios académicos. En todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de*

género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios.

Artículo 46.2.b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

Artículo 46.2.i) Obtener reconocimiento académico por su participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.

Disposición Adicional Vigésimo cuarta. De la inclusión de las personas con discapacidad en las Universidades.

1. Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario.
2. Los estudiantes y los demás miembros con discapacidad de la comunidad universitaria no podrán ser discriminados por razón de su discapacidad ni directa ni indirectamente en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos académicos y de otra clase que tengan reconocidos.
3. Las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria.
4. Los edificios, instalaciones y dependencias de las Universidades, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información, deberán ser accesibles para todas las personas, de forma que no se impida a ningún miembro de la comunidad universitaria, por razón de discapacidad, el ejercicio de su derecho a ingresar, desplazarse, permanecer, comunicarse, obtener información u otros de análoga significación en condiciones reales y efectivas de igualdad. Los entornos universitarios deberán ser accesibles de acuerdo con las condiciones y en

los plazos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y en sus disposiciones de desarrollo.

- 5. Todos los planes de estudios propuestos por las universidades deben tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y respeto para todos.*
- 6. Con arreglo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y en sus normas de desarrollo, los estudiantes con discapacidad, considerándose por tales aquellos comprendidos en el artículo 1.2. de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad tendrán derecho a la exención total de tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario.*

Disposición Adicional 4ª. Programas específicos de ayuda

Las Administraciones Públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades, establecerán programas específicos para que las víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como las personas con discapacidad, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.

Disposición Adicional 7ª. Elaboración de planes destinados a personas con necesidades especiales.

Las Universidades, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, y previa consulta de las organizaciones representativas de los respectivos sectores sociales concernidos, elaborarán los planes que den cumplimiento al mandato previsto en la disposición adicional vigésima cuarta de las Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la redacción dada por esta Ley.

REAL DECRETO 596/2007, de 4 de mayo, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño.

Contiene referencias a discapacidad en: art. 3.2, art. 12, art. 13.2, art. 17.1, art. 19.5, Disposición adicional primera.

- 1.- *Se reconoce que este tipo de enseñanzas profesionales, relacionadas con las artes plásticas y el diseño, fomentarán la igualdad de oportunidades entre las personas, por razón, entre otros motivos, de discapacidad. (Artículo 3.2).*
- 2.- *Se establece el mandato al Gobierno y las Administraciones educativas dirigido a que incorporen en este tipo de enseñanzas, objetivos y contenidos que garanticen el desarrollo del currículo formativo “diseño para todos” (Artículo 12)*
- 3.- *Las programaciones didácticas deberán tener en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad. (Artículo 13.2).*
- 4.- *En las pruebas de acceso a estas enseñanzas se facilitará la accesibilidad de las personas con discapacidad (Artículo 17.1).*
- 5.- *Se establece una convocatoria extraordinaria por encima de las cuatro máximas fijadas para la superación de cada módulo, en casos de enfermedad, discapacidad u otros que impidan el normal desarrollo de los estudios (Artículo 19.5).*
- 6.- *Finalmente, la disposición adicional primera establece que las administraciones educativas deberán facilitar medios y recursos que se precisen para que las personas con discapacidad puedan acceder y cursar este tipo de enseñanzas, todo ello, además, en cumplimiento de la LIONDAU (Ley 51/2003).*

REAL DECRETO 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento.

REAL DECRETO 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial.

Con este Real Decreto las Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial, por primera vez en España, se integran en el sistema educativo mediante su inclusión en la Ley Orgánica de Educación, reconociendo e impulsando de esta manera su valor académico. De este modo, las enseñanzas deportivas de régimen especial adquieren un tratamiento análogo al del resto del sistema educativo español desarrolladas en el ámbito de la Ley Orgánica de Educación.

Este nuevo texto amplía y sustituye el Real Decreto de 1997 en el que se regulaban las titulaciones de técnicos deportivos, de grado medio y superior únicamente en

seis modalidades deportivas, (Montaña, Deportes de Invierno, Fútbol, Atletismo, balonmano y Baloncesto) y extiende ahora su alcance a las 63 federaciones españolas, incluyendo las de discapacitados.

El texto aprobado afectará a las federaciones deportivas españolas y a sus correspondientes autonómicas, así como a los órganos responsables del deporte y de la educación de las Comunidades Autónomas y a los entrenadores formados hasta la fecha en cada una de ellas.

- En el Artículo 2, que proclama los objetivos de las enseñanzas deportivas, se reconoce, en su apartado d), el de adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para facilitar la integración y normalización de las personas con discapacidad en la práctica deportiva.

Asimismo, se establece (apartado 2 del mismo precepto) que las enseñanzas deportivas fomentarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como para las personas con discapacidad.

- El Artículo 3, que establece los principios de las enseñanzas deportivas, dispone que los procesos de evaluación se adecuarán a las adaptaciones de que haya podido ser objeto el alumnado con discapacidad y se garantizará su accesibilidad a las pruebas de evaluación.

- El Artículo 34, obliga a las Administraciones educativas a establecer un porcentaje de plazas reservadas en las enseñanzas deportivas de, al menos, un 5% de las plazas ofertadas para quienes acrediten algún grado de discapacidad.

- Finalmente, la Disposición adicional tercera, regula diversas normas sobre acceso a las enseñanzas de personas que acrediten discapacidades. En concreto, dispone:

“1. Las personas con discapacidad, considerándose a tales efectos las comprendidas en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y en sus disposiciones reglamentarias de desarrollo, accederán a las enseñanzas deportivas en igualdad de condiciones con el resto del alumnado, siendo obligación de las administraciones competentes llevar a cabo los ajustes razonables para que este acceso no comporte restricciones injustificadas contrarias al principio de igualdad de oportunidades

2. Con el objeto de garantizar la eficacia de la formación y el posterior ejercicio de las competencias profesionales inherentes al título, las Administraciones

competentes articularán el mecanismo necesario, con la inclusión de asesores expertos o la petición de informes, para que el tribunal de las pruebas de acceso de carácter específico pueda valorar si el grado de la discapacidad y las limitaciones que lleva aparejadas posibilita cursar con aprovechamiento las enseñanzas, alcanzar las competencias correspondientes al ciclo de que se trate y ejercer la profesión. Además, en su caso, el tribunal podrá adaptar los requisitos y pruebas de acceso de carácter específico que deban superar los aspirantes que, en todo caso, deberán respetar lo esencial de los objetivos generales fijados en el artículo 3 y los objetivos que para el ciclo y grado de cada título se establezcan en la norma que apruebe el referido título y sus enseñanzas mínimas.”

REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias.

- Artículo 3.5.b): Se establece la obligatoriedad de incluir en los planes de estudio enseñanzas relacionadas con el respeto y promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios.
- Artículo 14.2: Se dispone que las universidades dispondrán de sistemas accesibles de información y procedimientos de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a las enseñanzas universitarias correspondientes. Estos sistemas y procedimientos deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares.
- Artículo 17.3 y 20.2: En el caso del acceso a las enseñanzas oficiales de “Master” y de “doctorado”, se dispone que los sistemas y procedimientos que se establezcan deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios, estudios alternativos.
- Anexo I, 7.1: En la memoria de la solicitud para la verificación de títulos oficiales, se debe justificar que los medios materiales y servicios disponibles

(espacios, instalaciones, laboratorios, equipamiento científico, técnico o artístico, biblioteca y salas de lectura, nuevas tecnologías, etc.), son adecuados para garantizar el desarrollo de las actividades formativas planificadas, observando los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos.

ORDEN FOM/2362/2008, de 29 de julio, por la que se establecen normas especiales sobre el título y la licencia de piloto de planeador para personas con discapacidades motoras.

REAL DECRETO 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas.

Artículo 4. Principios rectores del acceso a la universidad español

2. Así mismo se tendrán en cuenta los principios de accesibilidad universal y diseño para todos según lo establecido en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Artículo 19. Estudiantes que presentan algún tipo de discapacidad.

Artículo 32. Aspirantes a la prueba de acceso para mayores de 25 años con algún tipo de discapacidad.

Artículo 44. Aspirantes a la prueba de acceso para mayores de 45 años con algún tipo de discapacidad.

Artículo 51. Plazas reservadas a estudiantes con discapacidad.

REAL DECRETO 1635/2009, de 30 de octubre, por el que se regulan la admisión de los alumnos en centros públicos y privados concertados, los requisitos que han de cumplir los centros que impartan el primer ciclo de la educación infantil y la atención al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación.

Art. 4.Requisitos.

d) Concurrencia de discapacidad en el alumno o en alguno de sus padres o hermanos.

Art. 5 Principios Generales

2. Los centros, dentro de los requisitos de accesibilidad definidos con carácter general, deberán reunir las condiciones necesarias para escolarizar a los alumnos con discapacidad.

Art. 7 Principios Generales

- 1) Se entiende por alumnado con necesidad específica de apoyo educativo aquel que requiere determinados apoyos y atenciones específicas por presentar necesidades educativas especiales derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta, por dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales, por incorporación tardía al sistema educativo o por condiciones personales o de historia escolar.

REAL DECRETO 132/2010, de 12 de febrero, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan las enseñanzas del segundo ciclo de la educación infantil, la educación primaria y la educación secundaria.

- 2) Art. 3.2.d) Disponer de las condiciones de accesibilidad y supresión de barreras exigidas por la legislación relativa a las condiciones básicas de accesibilidad universal y no discriminación de personas con discapacidad, sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.
- 3) Art. 3.2.e) ... Aseos y servicios higiénico-sanitarios adecuados al número de puestos escolares, a las necesidades del alumnado y del personal educativo del centro, así como aseos y servicios higiénico-sanitarios adaptados para personas con discapacidad en el número, proporción y condiciones de uso funcional que la legislación aplicable en materia de accesibilidad establece...

REAL DECRETO 686/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de técnico superior en desarrollo de aplicaciones web y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Artículo 4. Competencia general.

La competencia general de este título consiste en desarrollar, implantar, y mantener aplicaciones web, con independencia del modelo empleado y utilizando tecnologías específicas, garantizando el acceso a los datos de forma segura y cumpliendo los criterios de accesibilidad, usabilidad y calidad exigidas en los estándares establecidos.

Artículo 5. Competencias profesionales, personales y sociales.

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título recogen, entre otros requisitos, “supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de diseño para todos, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.”

Artículo 9. Objetivos generales.

Entre los objetivos generales de este ciclo formativo se contempla el de “identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al diseño para todos”

Disposición adicional sexta. Accesibilidad universal en las enseñanzas de este título.

“1. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, incluirán en el currículo de este ciclo formativo los elementos necesarios para garantizar que las personas que lo cursen desarrollen las competencias incluidas en el currículo en diseño para todos.

2. Asimismo, dichas Administraciones adoptarán las medidas que estimen necesarias para que este alumnado pueda acceder y cursar dicho ciclo formativo en las condiciones establecidas en la disposición final décima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.”

ORDEN EDU/1465/2010, de 4 de junio, por la que se crea el distintivo de calidad SELLO ESCUELA 2.0.

Art. 2. Requisitos:

3. En el caso de productos de tipo software o servicios prestados por Internet, deberá acreditarse que todas sus interfaces y opciones puedan utilizarse en español, así como en las lenguas cooficiales en las Comunidades Autónomas o que, en su caso, se proporcione o permita la traducción a dichas lenguas sin costes económicos añadidos. Así mismo, y en su caso, el producto o servicio debe reunir las condiciones mínimas de accesibilidad establecidas por el Consorcio World Wide Web (W3C).

RESOLUCIÓN de 29 de julio de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la inscripción y en su caso acreditación de centros y entidades de formación que imparten formación de oferta para el empleo en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 5. Requisitos para la inscripción y en su caso acreditación de centros y entidades de formación.

1. Para ser inscrito, y en su caso acreditado, en el Registro de centros y entidades de formación, el interesado deberá acreditar que las instalaciones cumplen los requisitos establecidos con carácter general en el artículo 30 de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, así como los siguientes:

...b) Deben disponer de los medios tendentes a facilitar la accesibilidad universal, de manera que no suponga discriminación de las personas con discapacidad y se dé efectivamente la igualdad de oportunidades, de acuerdo con lo previsto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, así como en sus normas de desarrollo.

8. En la inscripción y en su caso acreditación de especialidades formativas dirigidas específicamente a personas con discapacidad se tendrán en cuenta las siguientes peculiaridades:

a) La inscripción y en su caso acreditación se adaptará a las necesidades específicas del citado colectivo. A tal efecto, las especialidades formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad dispondrán de contenidos formativos y especificaciones técnico docentes propias que, en su caso, podrán traducirse en un número mayor de horas de formación y un número de alumnos inferior al de las especialidades formativas con carácter general.

En el caso de las especialidades dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad se estará a lo establecido en los anexos de los Reales Decretos reguladores de cada uno de ellas.

b) Se realizarán las adaptaciones y los ajustes razonables para asegurar su participación en condiciones de igualdad y deberán responder a medidas de accesibilidad universal y seguridad de los participantes. Como medidas especiales para los cursos dirigidos a las personas sordas se garantizará la presencia de intérpretes de lengua de signos o profesores que tengan dominio de la misma, utilizando material curricular de fácil comprensión para dichas personas.

Igualmente, el material curricular se adaptará a aquellas personas con deficiencias visuales totales o parciales que participen en los cursos.”

RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2010, de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional, por la que se establece el procedimiento para la concesión del distintivo de calidad SELLO ESCUELA 2.0.

En la disposición final segunda de la Orden ministerial EDU/1465/2010, de 4 de junio, por la que se crea el distintivo de calidad SELLO ESCUELA 2.0, se autoriza a la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional a dictar las instrucciones necesarias para la ejecución y el desarrollo de la misma.

El distintivo de calidad SELLO ESCUELA 2.0 se podrá conceder a entidades o empresas, y a productos y servicios. En este último caso, dice el apartado Dos. Requisitos:

“4. Acreditación de que todas las interfaces de usuario pueden utilizarse en español, así como en las lenguas cooficiales en las Comunidades Autónomas o que, en su caso, se proporcione o permita la traducción a dichas lenguas sin costes económicos añadidos. Asimismo, y, en su caso, acreditación de que el producto o servicio reúne las condiciones mínimas de accesibilidad establecidas por el Consorcio World Wide Web (W3C) o los organismos de normalización correspondientes, y que se recogen en el Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre («BOE» de 21 de noviembre), por el que se aprueba el reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.”

ORDEN EDU/2949/2010, de 16 de noviembre, por la que se crea el Foro para la Inclusión Educativa del Alumnado con Discapacidad y se establecen sus competencias, estructura y régimen de funcionamiento.

ORDEN EDU/3186/2010, de 7 de diciembre, por la que se regulan los aspectos curriculares, los requisitos generales y los efectos de las actividades de formación deportiva, a los que se refiere la disposición transitoria primera del Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre.

Art. 6.4. Dentro del nivel II de las actividades formativas, aquí reguladas, se tratará de forma específica la enseñanza de la modalidad adaptada a la práctica de personas con discapacidad.

Artículo 13. Acceso de personas con discapacidad.

- 1. Las personas con discapacidad, considerándose a tales efectos las comprendidas en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y en sus disposiciones reglamentarias de desarrollo, accederán a las formaciones deportivas en igualdad de condiciones con el resto del alumnado, siendo obligación de las Administraciones competentes llevar a cabo las medidas necesarias para que este acceso no comporte restricciones injustificadas contrarias al principio de igualdad de oportunidades.*
- 2. Con el objeto de garantizar la eficacia de la formación y el posterior ejercicio de las competencias profesionales inherentes, las Administraciones competentes articularán el mecanismo necesario, con la inclusión de asesores expertos o la petición de informes, para que el tribunal de las pruebas de acceso de carácter específico pueda valorar si el grado de la discapacidad y las limitaciones que lleva aparejadas posibilita cursar con aprovechamiento la formación, alcanzar las competencias correspondientes al nivel de que se trate y ejercer la profesión.*
- 3. Además, en su caso, el tribunal podrá adaptar los requisitos y pruebas de acceso de carácter específico que deban superar los aspirantes que, en todo caso, deberán respetar los objetivos fijados en el plan de formación.*

Además, en el Anexo III, "Áreas objeto de correspondencia formativa con las enseñanzas deportivas de régimen especial, que serán aplicadas directamente por los centros de formación autorizados", figuran dentro del ciclo inicial de grado medio el MED-C103: Actividad física adaptada y discapacidad, y dentro del ciclo final del grado medio el MED-C203: Deporte adaptado y discapacidad.

REAL DECRETO 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Artículo 4. No discriminación.

Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia,

sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española.

Artículo 12. Efectividad de los derechos.

b) Establecerán los recursos y adaptaciones necesarias para que los estudiantes con discapacidad puedan ejercerlos en igualdad de condiciones que el resto de estudiantes, sin que ello suponga disminución del nivel académico exigido.

Artículo 13. Deberes de los estudiantes universitarios.

Artículo 15. Acceso y admisión de estudiantes con discapacidad.

1. Los procedimientos de acceso y admisión, dentro de las normas establecidas por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y las universidades, se adaptarán a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la plena integración en la universidad.
2. Del mismo modo, las universidades harán accesibles sus espacios y edificios, incluidos los espacios virtuales, y pondrán a disposición del estudiante con discapacidad medios materiales, humanos y técnicos para asegurar la igualdad de oportunidades y la plena integración en la comunidad universitaria.

Artículo 18. Movilidad nacional e internacional de estudiantes con discapacidad.

Las Administraciones y las universidades promoverán la participación en programas de movilidad, nacionales e internacionales, de estudiantes con discapacidad, estableciendo los cupos pertinentes, garantizando la financiación suficiente en cada caso, así como los sistemas de información y cooperación entre las unidades de atención a estos estudiantes.

Artículo 22. Tutorías para estudiantes con discapacidad.

1. Los programas de tutoría y las actividades de tutoría deberán adaptarse a las necesidades de los estudiantes con discapacidad, procediendo los departamentos o centros, bajo la coordinación y supervisión de la unidad competente en cada Universidad, a las adaptaciones metodológicas precisas y, en su caso, al establecimiento de tutorías específicas en función de sus necesidades. Las tutorías se realizarán en lugares accesibles para personas con discapacidad.

2. Se promoverá el establecimiento de programas de tutoría permanente para que el estudiante con discapacidad pueda disponer de un profesor tutor a lo largo de sus estudios.

Artículo 24. Prácticas académicas externas.

4. Para la realización de las prácticas externas, las universidades impulsarán el establecimiento de convenios con empresas e instituciones fomentando que éstas sean accesibles para la realización de prácticas de estudiantes con discapacidad.

Artículo 26. Estudiantes con discapacidad.

Las pruebas de evaluación deberán adaptarse a las necesidades de los estudiantes con discapacidad, procediendo los centros y los departamentos a las adaptaciones metodológicas, temporales y espaciales precisas.

Artículo 29. Comunicación de las calificaciones.

2. Junto a las calificaciones, se hará público el horario, lugar y fecha en que se celebrará la revisión de las mismas. En el caso de las universidades a distancia, la revisión podrá realizarse conforme a su metodología y canales de comunicación. Dicha información, así como los lugares de revisión, deberán ser accesibles para los estudiantes con discapacidad.

Artículo 30. Revisión ante el profesor o ante el tribunal.

2. ... La revisión deberá adaptarse a las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad, procediendo los departamentos, bajo la coordinación y supervisión de la unidad competente en cada universidad, a las adaptaciones metodológicas precisas y, en su caso, al establecimiento de revisiones específicas en función de sus necesidades.

Artículo 35. Elección de representantes.

- f) Disponer espacios físicos y medios electrónicos para difundir la información de interés para los estudiantes. ... Será fundamental que dicha información tenga un formato accesible y que tales espacios estén adaptados para facilitar el acceso y la participación de los estudiantes con discapacidad.

Artículo 38. Participación estudiantil y promoción de asociaciones, federaciones y confederaciones de estudiantes.

3.c) La promoción de la participación de los estudiantes con discapacidad.

Artículo 62. Actividad física y deportiva de los estudiantes.

5. Asimismo, las universidades promoverán programas de actividad física y deportiva para estudiantes con discapacidad, facilitando los medios y adaptando las instalaciones que corresponda en cada caso.

Artículo 65. Servicios de atención al estudiante.

5. Las universidades potenciarán y propondrán la creación y mantenimiento de servicios de transporte adaptado para los estudiantes con discapacidad motórica y/o dificultades de movilidad.

6. Desde cada universidad se fomentará la creación de Servicios de Atención a la comunidad universitaria con discapacidad, mediante el establecimiento de una estructura que haga factible la prestación de los servicios requeridos por este colectivo.

7. Las universidades españolas deberán velar por la accesibilidad de herramientas y formatos con el objeto de que los estudiantes con discapacidad cuenten con las mismas condiciones y oportunidades a la hora de formarse y acceder a la información.

8. Las páginas web y medios electrónicos de las enseñanzas y/o universidades a distancia, en cumplimiento de la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico, serán accesibles para las personas con discapacidad y facilitarán la descarga de la información que contienen.

Artículo 66. Servicios de alojamiento del estudiante.

4. Las instalaciones de los colegios y residencias universitarias deberán ser accesibles a las personas con discapacidad.

REAL DECRETO 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

Artículo 7. Criterios de admisión.

...

4. Los sistemas y procedimientos de admisión que establezcan las universidades deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas especiales

derivadas de la discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos.

En el Anexo I, Memoria para la verificación de los programas de doctorado a que se refiere el artículo 10.2 de este real decreto, [3] Acceso y admisión de estudiantes: "Sistemas y procedimientos de admisión adaptados a estudiantes con necesidades educativas especiales derivadas de la discapacidad."

LEY ORGÁNICA 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la ley de economía sostenible, por la que se modifican las leyes orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de educación, y 6/1985, de 1 de julio, del poder judicial.

Se añade una disposición adicional sexta a la Ley Orgánica 5/2002, de las cualificaciones y de la formación profesional, en relación a la Formación profesional a distancia, para que la oferta de dichas enseñanzas pueda flexibilizarse permitiendo la posibilidad de combinar el estudio y la formación con la actividad laboral u otras responsabilidades, así como con aquellas situaciones personales que dificulten el estudio y la formación en régimen de enseñanza presencial.

Con este fin, estas enseñanzas podrán ofertarse de forma completa o parcial y desarrollarse en régimen de enseñanza presencial o a distancia, la combinación de ambas e incluso concentrarse en determinados periodos anualmente.

Las administraciones competentes garantizarán formación complementaria para aquellos alumnos que requieran apoyo específico, con especial atención al alumnado que presenta necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de su discapacidad.

REAL DECRETO 503/2011, de 8 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales.

Artículo Único:

Cuatro.–Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 2 del Anexo con la siguiente redacción:

«3. El acceso y ejercicio a la profesión de Graduado Social se regirá por el principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial

o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos de la Sección III del Capítulo III del Título II de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.»

Dieciocho.—Se introduce un nuevo artículo 110 en el Anexo con la siguiente redacción:

«Artículo 110. Ventanilla única.

...

4. Las corporaciones colegiales, para el cumplimiento de lo previsto en este artículo, incorporarán las tecnologías precisas y crearán y mantendrán las plataformas tecnológicas que garanticen la interoperabilidad entre los distintos sistemas y la accesibilidad de las personas con discapacidad. Para ello, los Colegios, los Consejos Autonómicos y el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España podrán poner en marcha los mecanismos de coordinación y colaboración necesarios, inclusive con las corporaciones de otras profesiones.

REAL DECRETO 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

REAL DECRETO 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

Artículo 7. Convenios de Cooperación Educativa.

1. Para la realización de las prácticas externas, las universidades y, en su caso, las entidades gestoras de prácticas a ellas vinculadas, suscribirán Convenios de Cooperación Educativa con las entidades colaboradoras previstas en el artículo 2.2 del presente real decreto y fomentarán que éstas sean accesibles para la realización de prácticas de estudiantes con discapacidad procurando la disposición de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios que aseguren la igualdad de oportunidades.

Artículo 9. Derechos y deberes de los estudiantes en prácticas.

1. Durante la realización de las prácticas académicas externas, los estudiantes tendrán los siguientes derechos:
 - h) A disponer de los recursos necesarios para el acceso de los estudiantes con discapacidad a la tutela, a la información, a la evaluación y al propio desempeño de las prácticas en igualdad de condiciones.

i) A conciliar, en el caso de los estudiantes con discapacidad, la realización de las prácticas con aquellas actividades y situaciones personales derivadas o conectadas con la situación de discapacidad.

Artículo 10. Tutorías y requisitos para ejercerlas.

1. Las universidades facilitarán a los tutores de estudiantes con discapacidad la información y la formación necesarias para el desempeño de esta función.

Artículo 12. Derechos y deberes del tutor académico de la universidad.

2. g) Supervisar, y en su caso solicitar, la adecuada disposición de los recursos de apoyo necesarios par asegurar que los estudiantes con discapacidad realicen sus prácticas en condiciones de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

Artículo 13. Informe de seguimiento intermedio e informe final del tutor de la entidad colaboradora.

1. El tutor de la entidad colaboradora realizará y remitirá al tutor académico de la universidad un informe final, a la conclusión de las prácticas, que recogerá el número de horas realizadas por el estudiante y en el cual podrá valorar los siguientes aspectos referidos, en su caso, tanto a las competencias genéricas como a las específicas, previstas en el correspondiente proyecto formativo:
d) Habilidades de comunicación oral y escrita. En el caso de estudiantes con discapacidad que tengan dificultades en la expresión oral, deberá indicarse el grado de autonomía para esta habilidad y si requiere de algún tipo de recurso técnico y/o humano para la misma.

Artículo 17. Oferta, difusión y adjudicación de las prácticas externas.

3. Las universidades otorgarán prioridad a los estudiantes que realizan prácticas curriculares frente a los que solicitan prácticas extracurriculares. Asimismo se otorgará prioridad en la elección y en la adjudicación de prácticas a los estudiantes con discapacidad, con objeto de que puedan optar a empresas en las que estén aseguradas todas las medidas de accesibilidad universal, incluidas las referidas al transporte para su traslado y acceso a las mismas.

Aportaciones particulares de la Confederación Estatal de Personas Sordas

Escasez de alumnado sordo en las universidades

Según revela el Informe Olivenza 2014 del Observatorio Estatal de la Discapacidad, solo un 7%, de los alumnos sordos tiene titulación universitaria.

Las dificultades en el acceso del alumnado sordo a las universidades no empieza cuando dichos alumnos se matriculan, sino mucho antes. Es necesario contar con una educación bilingüe que incluya la lengua de signos durante la etapa del colegio, en el bachillerato, y durante los ciclos formativos. Sin una escuela verdaderamente inclusiva para las personas sordas, difícilmente mejorará este porcentaje.

Apuesta por la accesibilidad

El alumnado sordo es muy heterogéneo, y por tanto, es necesario que las universidades sean capaces de adaptarse a sus necesidades específicas, ya sea a través de ayudas técnicas, adaptaciones curriculares, tomadores de apuntes, o intérpretes de lengua de signos.

Precisamente este último es el recurso más demandado por los universitarios sordos, sin embargo, según recoge un estudio de la Fundación Universia, de las 76 universidades existentes en España, solo 42 dicen contar con servicio de intérpretes.

Se solicita la existencia de Intérpretes de lengua de signos española (ILSE) en aulas, tutorías, grupos de trabajo, exámenes, seminarios, u cualquier otro ámbito que sea necesario para el estudiante.

Asimismo la interpretación a la lengua de signos en todas las horas de docencia y la facilitación de materiales, apuntes, etc para el estudiante sordo/a.

Falta de adaptaciones

Muchas veces, las universidades no cubren todo el horario lectivo, e incluso en algunas, la segunda matriculación en una asignatura acarrea la pérdida del derecho a intérprete.

Asimismo, se solicita a los centros que no olviden que dadas las exigencias de las carreras, los estudios de master, etc, cada vez son necesarios intérpretes más cualificados, puesto que no es solo una cuestión de cantidad, sino de calidad.

Se propone la creación de una comisión de estudiantes sordos universitarios que en colaboración con los servicios de atención a la discapacidad de las universidades, den respuesta a las demandas de este colectivo.

En ocasiones se tiene más en cuenta a la cuantía y no la calidad, esto es, a pesar de que estar cubiertas las necesidades de los alumnos y alumnas, todavía permanecen las barreras de comunicación, dificultando el acceso a la información, como pueden suceder en las siguientes circunstancias:

- **Garantía en la calidad de la interpretación de lengua de signos**, esto es, la elaboración de unas pautas para la contratación del ILSE ajustando el perfil del profesional con el puesto, basándose en la experiencia, formación, etc. del intérprete de lengua de signos. Se garantiza también la interpretación si se le facilita al intérprete materiales relacionados a la asignatura/s. (esto es, horas de preparación previas)
- **Garantía del buen funcionamiento del servicio de intérpretes de lengua de signos**. Esto es, las condiciones de contratación del intérprete de lengua de signos y las facilidades que se les da a los alumnos y alumnas para solicitar la sustitución de un intérprete por cualesquiera razones que sean (pudiendo ser, tanto por la calidad como por el desentendimiento de ambos en el aula)
- **Garantía del buen funcionamiento de las ayudas técnicas**, esto es, en ocasiones, se dotan de equipos técnicos que no funcionan correctamente, por lo que deberán de ser revisables periódicamente (como bucles magnéticos, emisoras FM, etc.)

